

Technická univerzita v Liberci
Hospodářská fakulta
6208 – Ekonomika a management
Podniková ekonomika

Nezaměstnanost v okrese Mladá Boleslav se zaměřením na problémovou skupinu

Unemployment in the region of Mladá Boleslav for a problem group

DP – PE – KEK – 2008 01

Markéta Bollardová

Vedoucí práce: Ing. Laboutková Šárka, PhD.
Konzultant: Ing. Lubomír Kiš
Počet stran textu: 61
Počet tabulek: 12
Počet obrázků: 4
Počet grafů: 1
Počet příloh: 6
Datum odevzdání: 6. května 2008

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL, v tomto případě má TUL právo ode mě požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucí diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 3. května 2008

.....

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala, vedoucí mé práce, Ing. Šárce Laboutkové, PhD. a konzultantovi Ing. Lubomíru Kišovi za poskytnutí materiálů a cenných rad, které mi byly přínosem při zpracování mé diplomové práce.

Anotace

Cílem diplomové práce je analyzovat nezaměstnanost v regionu Mladá Boleslav a zaměřit se na problémové skupiny nezaměstnaných. První část práce obsahuje teoretickou charakteristiku trhu práce a nezaměstnanosti a zaměřuje se na problém nezaměstnanosti obecně za celou Českou republiku. Další kapitola zachycuje jednotlivé oblasti v regionu a jejich situaci na trhu práce a míru nezaměstnanosti. Následuje kapitola, která specifikuje problémové skupiny nezaměstnaných. Poté přichází na řadu zhodnocení, které z těchto skupin mají s nezaměstnaností v daném regionu největší problém. Jednu z těchto skupin si vybrat, analyzovat ji a najít pro ni vhodná řešení. To obnáší také zhodnocení funkce úřadu práce, jak se podílí na řešení této situace, a činnost ostatních organizací. Hlavním cílem práce je zjistit příčiny, důsledky a navrhnout možná řešení tohoto problému.

Annotation

My thesis focuses on the problem groups which have the highest rate of unemployment in the region of Mladá Boleslav. The first part of thesis includes a theory of unemployment and examining of unemployment generally, rate of unemployment of all The Czech republic. Next part takes down unemployment in the selected region and various cities. It analyzes who people hit by unemployment the most – the problem groups of unemployed in this area. There is chosen the only one group of unemployed and this group is analyzing closely. The principal aim is finding causes, consequences and possible solutions. That also includes - how try to find Labour office and other organizations (non-goverment organizations) a solution to unemployment. The most important effect of my work is finding of proposals of possible solutions to this problems in this region..

Klíčová slova

Nezaměstnanost, trh práce, problémové skupiny, státní organizace, nestátní organizace, Mladá Boleslav.

Key words

Unemployment, labour market, problems groups, goverment organizations, non-goverment organizations, Mladá Boleslav.

Obsah

Úvod	14	
1	Teoretická problematika nezaměstnanosti, příčiny a důsledky	16
1.1	Definice nezaměstnanosti.....	16
1.2	Druhy nezaměstnanosti	17
1.2.1	Neúplná a nepravá nezaměstnanost.....	18
1.2.2	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	19
1.3	Vztah mezi základními typy nezaměstnanosti	19
1.4	Determinanty přirozené míry nezaměstnanosti.....	20
1.5	Nezaměstnanost a jev hystereze	22
1.6	Náklady nezaměstnanosti	22
1.6.1	Náklady strukturální a frikční nezaměstnanosti	23
1.6.2	Náklady cyklické nezaměstnanosti	23
2	Trh práce a nezaměstnanost v ČR	24
2.1	Charakteristika trhu práce obecně.....	24
2.2	Míra nezaměstnanosti a volná pracovní místa v ČR.....	24
2.3	Nezaměstnanost dle jednotlivých krajů.....	26
2.3.1	Počet volných pracovních míst	28
2.4	Státní politika zaměstnanosti.....	29
2.5	Státní podpora zaměstnanosti.....	30
2.5.1	Investiční pobídky MPSV	30
2.5.1.1	Podpora tvorby nových pracovních míst.....	31
2.5.1.2	Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců.....	31
2.5.2	Rámcový program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb	31
3	Analýza problémových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav	32
3.1	Celková charakteristika regionu.....	32
3.1.1	Silné stránky regionu.....	34
3.2	Ekonomická struktura regionu	35
3.3	Zaměstnanost a volná pracovní místa	38
3.3.1	Zaměstnanost.....	38
3.3.2	Stav a vývoj volných pracovních míst	39
3.4	Nezaměstnanost.....	42
3.4.1	Stav a vývoj míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů	42
3.4.2	Evidence ÚP	43
3.4.2.1	Zařazení do evidence.....	43
3.4.2.2	Kategorie uchazečů (skupiny nezaměstnaných)	44
3.5	Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání	45
4	Role Úřadu práce v problematice nezaměstnanosti v regionu	47
4.1	Kontrolní činnost ÚP.....	47
4.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	48
4.2.1	Národní projekty a programy	48
4.2.2	Plnění cílů APZ v roce 2007	49
4.2.3	Předměty APZ	51
4.2.3.1	Vytváření společensky účelných pracovních míst	51
4.2.3.2	Veřejně prospěšné práce.....	51
4.2.3.3	Podpora vytváření pracovních míst pro občany se ZP (§ 75 a 76 zákona o zaměstnanosti).....	51

4.2.3.4	Rekvalifikace.....	53
5	Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti	55
5.1	Situace v jednotlivých mikroregionech regionu.....	55
5.2	Vývoj zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů.....	58
5.3	Faktory, které příznivě ovlivňují nezaměstnanost v regionu	58
6	Role nestátních organizací v problematice nezaměstnanosti	59
6.1	Definování vybrané skupiny nezaměstnaných.....	59
6.1.1	Mateřská dovolená	59
6.1.2	Rodičovská dovolená	60
6.2	Funkce a přínos mateřských a rodičovských center pro vybranou skupinu.....	61
6.2.1	Výhody mateřských a rodičovských center	61
6.2.2	Projekt Síť mateřských center	62
6.2.2.1	Cíle projektu.....	63
6.2.2.2	Hlavní aktivity projektu	64
6.2.2.3	Jak na ICT? – vzdělávací semináře	64
6.2.2.4	Webové stránky.....	65
6.2.3	Organizace pro „matky s dětmi“ v okrese Mladá Boleslav	65
6.3	Funkce soukromých agentur v dané problematice.....	65
6.3.1	Činnost agentur práce.....	66
6.3.2	Agentury práce v okrese MB	67
7	Možná řešení nezaměstnanosti u vybrané skupiny	68
7.1	Možnosti a výhody poskytované od zaměstnavatele – alternativní typy pracovní doby	68
7.1.1	Zkrácený pracovní úvazek	68
7.1.1.1	Zákonný rámec	68
7.1.1.2	Výhody zkráceného pracovního poměru.....	69
7.1.1.3	Nevýhody zkráceného pracovního poměru.....	69
7.1.2	Pružná pracovní doba	70
7.1.2.1	Zákonný rámec	70
7.1.2.2	Výhody pružné pracovní doby	70
7.1.2.3	Nevýhody pružné pracovní doby	70
7.2	Vlastní návrh řešení.....	71
7.2.1	Návrat na pracovní trh po mateřské / rodičovské dovolené.....	73
	Závěr	74
	Seznam použité literatury	76
	Seznam příloh	79

Seznam použitých zkratk a symbolů

aj. – a jiné

apod. – a podobně

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

a.s. – akciová společnost

atd. - a tak dále

E – zaměstnané osoby

ESF – Evropský sociální fond

F - počet osob v produktivním věku

CHPM – chráněná pracovní místa

CHPD – chráněné pracovní dílny

ICT – informační a komunikační technologie

IT – informační technologie

L – pracovní síly

l – koeficient pracovní participace

MB – Mladá Boleslav

MC – mateřské centrum

MD – mateřská dovolená

MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí

např. – například

o.s. – obchodní sdružení

OS – občanské sdružení

OZP – osoby zdravotně postižené

popř. – popřípadě

resp. – respektive

s.r.o. – společnost s ručením omezeným

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

SSZ – státní správa sociálního zabezpečení

SVČ – soustavná vzdělávací činnost

tj. – to je

U – počet nezaměstnaných osob

ÚP – úřad práce

USV – ukončené stredoškolské vzdelání

USO – ukončené strední odborné vzdelání

VPP – veřejně prospěšné práce

VŠ – vysoká škola

VZV – vysokozdvížné vozíky

Y – skutečný produkt ekonomiky

Y* - potenciální produkt ekonomiky

ZP – zdravotní postižení

μ – míra nezaměstnanosti

μ^* - přirozená míra nezaměstnanosti

ϕ - koeficient citlivosti změny míry nezaměstnanosti na změnu koeficientu produktu

Úvod

Nezaměstnanost je jedním z často diskutovaných problémů ve společnosti. Ačkoli v poslední době nezaměstnanost v ČR postupně klesá, i nadále zůstává hrozbou, neboť má špatný dopad nejen na ekonomiku ale i na člověka jako takového. Lidé, kteří jsou dlouhodobě bez práce rychle ztrácejí pravidelný příjem, sociální postavení a kontakt se společností. Výzkumy dokazují, že nezaměstnanost vede ke zhoršení fyzického i psychického zdraví. U nezaměstnaných dochází k vyššímu výskytu srdečních chorob, depresí, alkoholismu, drogových závislostí a dokonce i sebevražd.

Jednou ze skupin, která se může potýkat s problémy nezaměstnanosti, jsou ženy (případně i muži) po ukončení mateřské (resp. rodičovské) dovolené. Přerušení práce z důvodu mateřské/rodičovské dovolené představuje ztrátu pracovních příjmů či ztrátu kariéry, kterou je obtížné nebo dokonce nemožné překonat. Zatímco u mužů postupuje profesní kariéra bez přerušení (pokud nejsou na rodičovské dovolené), přerušení profesní kariéry žen se stává jedním z podstatných faktorů problematického návratu zpět na trh práce. Snížení kvalifikace s sebou také přináší nižší mzdu.

Hlavním cílem mé diplomové práce je analyzovat nezaměstnanost v okrese Mladá Boleslav a porovnat její vývoj s vývojem na celorepublikové úrovni.

První kapitola vysvětluje základní pojmy týkající se nezaměstnanosti a charakterizuje nezaměstnanost z makroekonomického hlediska.

Druhá kapitola se zabývá celkovou charakteristikou regionu Mladá Boleslav v souvislosti s řešenou problematikou. Je zde charakterizován region jako celek se zaměřením na jeho silné stránky a strukturu obyvatelstva. Důraz je kladen na ekonomickou situaci v regionu, zaměstnanost, stav a vývoj volných pracovních míst na jedné straně a na druhé straně stav a vývoj míry nezaměstnanosti a počty uchazečů.

Práce dále nabízí statistickou analýzu vybraných ukazatelů, které charakterizují nezaměstnanost v dané oblasti. Zde je vybrána „problémová“ skupina nezaměstnaných, ke které jsou následně hledána možná řešení a návrhy jak je uskutečnit. V řešení problematiky nezaměstnanosti hrají roli státní i nestátní organizace. Obecně je pomoc nezaměstnaným zajišťována v kontextu politiky zaměstnanosti. Tato politika je v České republice zajišťována systémem institucí, které jsou výkonnou složkou státní správy. Na centrální úrovni je její

zabezpečení v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. Důležitá je však i činnost odborů a velkých zaměstnavatelů. K řízení státní politiky zaměstnanosti na místní úrovni fungují již od roku 1990 úřady práce. Úřad práce zabezpečuje zejména registraci uchazečů o zaměstnání, rozhoduje o podporách v nezaměstnanosti a zprostředkovává informace mezi uchazečem a zaměstnavatelem o volných pracovních místech.

Svou funkci v systému služeb zaměstnanosti mají také soukromé agentury zabývající se zprostředkováním práce. Tyto subjekty se orientují především na krátkodobá zaměstnání, případně na vysoce kvalifikované uchazeče, aj.

V současné době je možno říci, že předpokladem zaměstnanosti se stala zejména vysoká odbornost a kvalifikace, znalost cizích jazyků, vysoká flexibilita i ochota a možnost využívat zkrácené pracovní úvazky, pružné, nepravidelné pracovní doby a v neposlední řadě možnost plně využívat nabídek pracovního trhu Evropské unie.

1 Teoretická problematika nezaměstnanosti, příčiny a důsledky

1.1 Definice nezaměstnanosti

Podle definice Eurostatu se za nezaměstnané považují všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly následující tři základní podmínky:

1) Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.

2) Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé „zprostředkovatelný“ práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.

3) Byly připraveny k nástupu do práce. Během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

Míra nezaměstnanosti (v dané zemi a k určitému období) je měřena jako počet nezaměstnaných osob (značí se **U**) k pracovním silám (**L**). Pracovní síly tvoří zaměstnané osoby (**E**), tj. ti, kteří práci mají a nezaměstnané osoby (**U**), tj. ti, kdož práci aktivně hledají.

Míra nezaměstnanosti (značí se μ a vyjadřuje se v %) se může vyjádřit jako:

$$\mu = (U/E+U) * 100.$$

Vztah vyjadřuje, že součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob se rovná pracovním silám, tj. ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (tedy $E+U=L$).

Míru, resp. koeficient pracovní participace (**I**) můžeme definovat (pro danou zemi k danému období) jako poměr pracovních sil, neboli ekonomicky aktivního obyvatelstva (**L**) k počtu osob v produktivním věku (**F**):

$$I = (L/F) * 100.$$

Osoby, které nejsou v pracovních silách jsou např. lidé ve starobním důchodu, ženy na mateřské dovolené a ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, nemocní lidé, studenti, lidé, kteří se vzdali hledání další práce, aj. [1]

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se obvykle rozděluje na následující typy:

a) frikční,

b) strukturální,

c) cyklickou.

Frikční nezaměstnanost vzniká z faktu, že trh práce, a tedy i rozsah nezaměstnanosti jsou v nepřetržitém pohybu. Lidé opouštějí práci a hledají novou, ale v důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech trvá hledání nové práce určitou dobu. Pracovníci také nemusí vždy ihned přijmout práci, která je jim poprvé nabízena. Stejně tak některé osoby vstupují poprvé do pracovních sil či znovu vstupují do pracovních sil (např. ženy po mateřské dovolené, nebo po období péče o děti, aj.).

Frikční nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, jestliže v daném období existuje v dané oblasti nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy v daném místě (oblasti, zemi) na straně jedné a existující kvalifikací pracovních sil a územní alokací pracovních sil na straně druhé. Strukturální nezaměstnanost je důsledkem toho, že některé firmy, resp. některá odvětví v oblastech (v zemi) expandují, zatímco jiné firmy (jiná odvětví) v oblastech upadají. Dochází tak ke změnám skladby poptávky po práci mezi odvětvími a oblastmi. Tyto změny skladby poptávky po práci se nazývají sektorálními přesuny.

Strukturální nezaměstnanosti obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost, protože lidé musí získat novou kvalifikaci či se musí přestěhovat do nové oblasti, kde jsou volná pracovní místa. To je však závislé na souboru faktorů, které podmiňují teritoriální mobilitu pracovní síly.

Strukturální nezaměstnanost vlastně představuje strukturální nesoulad práce v dané zemi či oblasti, jakož i teritoriální nesoulad mezi objemem nabízené a poptávané práce. V důsledku uvedených příčin strukturální nezaměstnanosti může tedy v daném období a v dané zemi nebo oblasti současně existovat nabídka volných pracovních míst, tj. poptávka po práci firem a současně nezaměstnanost.

Strukturální nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost je spojena s cyklickými fluktuacemi ekonomiky, tj. rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti (skutečná míra nezaměstnanosti je nad přirozenou mírou nezaměstnanosti) a tedy i s rozdílem mezi skutečným a potenciálním produktem. Velikost cyklické nezaměstnanosti se obvykle v literatuře vyjadřuje Okunovým zákonem. Okunův zákon, nazvaný podle amerického ekonoma Arthura M. Okuna, zachycuje negativní vzájemný vztah mezi koeficientem poměru produktu, tj. poměrem Y/Y^* (tedy poměrem skutečného produktu a potenciálního produktu) a mírou nezaměstnanosti.

Okunův zákon lze zapsat takto:

$$\mu = \mu^* - \varphi [(Y/Y^*) * 100 - 100].$$

Kde μ je skutečná míra nezaměstnanosti (v %), μ^* je přirozená míra nezaměstnanosti (v %), φ je koeficient citlivosti změny míry nezaměstnanosti na změnu koeficientu produktu.

Mezi charakteristikami nezaměstnanosti můžeme uvést i sezónní nezaměstnanost, jež je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci. Například poptávka po práci ve stavebnictví, v zemědělství a v některých dalších odvětvích vykazuje silné sezónní fluktuace.

Sezónní nezaměstnanost pokládáme za složku frikční nezaměstnanosti, a proto je i částí přirozené míry nezaměstnanosti. [1]

1.2.1 Neúplná a nepravá nezaměstnanost

Neúplná a nepravá nezaměstnanost vzniká tehdy, pokud pracovník musí nastoupit na zkrácený úvazek nebo na místo, které neodpovídá jeho schopnostem a kvalifikaci. Tato metoda může být řešením snížení masové nezaměstnanosti. [12]

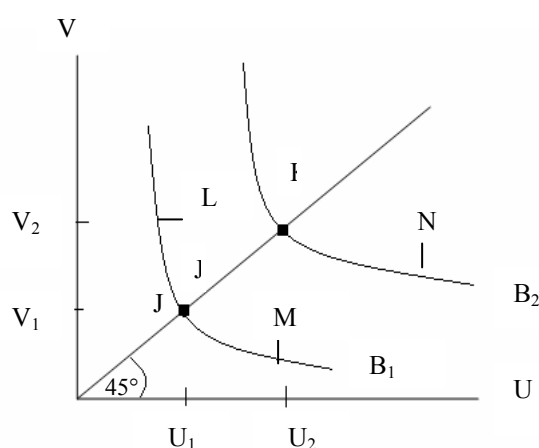
1.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost zahrnuje lidi v produktivním věku (ekonomicky aktivní), kteří o získání zaměstnání neusilují nebo osoby, které setrvávají dobrovolně nezaměstnané, protože nejsou ochotny přijmout práci za nabízenou mzdu (nezahrnují se do statistik nezaměstnaných). Jedná se tedy o stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem.

Nedobrovolná nezaměstnanost představuje situaci, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali i mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. [13]

1.3 Vztah mezi základními typy nezaměstnanosti

Vztah mezi různými výše zmíněnými druhy nezaměstnanosti zobrazuje obrázek č. 1. Křivka 45° znázorňuje plnou zaměstnanost, kde se počet volných míst rovná počtu uchazečů o práci. I přesto však existuje určitá míra nezaměstnanosti (dobrovolná). Výchozí rovnost zobrazuje bod J na B_1 při nezaměstnanosti U_1 , během ekonomického růstu dochází k posunu po křivce B_1 do bodu L (poptávka práce převyšuje nabídku práce), v případě recese dochází k posunu po křivce B_1 do bodu M na úroveň nezaměstnanosti U_2 . Rozdíl mezi U_2 a U_1 představuje vliv cyklické nezaměstnanosti na celkovou nezaměstnanost. [15]



Obr. č. 1 Rozdíly mezi jednotlivými druhy nezaměstnanosti
Zdroj: [15]

V praxi je ale velmi obtížné odhalit příčinu rostoucí nezaměstnanosti v čase (je nutná přesná statistika o „nenaplněných“ volných místech). Nárůst cyklické nezaměstnanosti se projeví růstem nezaměstnanosti a poklesem volných míst. Nárůst frikční nebo strukturální nezaměstnanosti se projeví jak v růstu počtu volných míst, tak i v růstu nezaměstnanosti (posun křivky B_1 do B_2 z bodu J do bodu K).

Jestliže se jedná o nárůst volných míst a nezaměstnanosti ve všech odvětvích a na celém území, převažuje frikční nezaměstnanost. Jestliže dochází k růstu volných míst v jedné oblasti a nárůstu nezaměstnanosti v jiné, převažuje strukturální nezaměstnanost. Frikční nezaměstnanost je navíc charakteristická krátkým trváním (týdny, měsíce), zvyšuje-li se však nezaměstnanost v kategorii dlouhodobé nezaměstnanosti, jedná se o strukturální nezaměstnanost. [14]

1.4 Determinanty přirozené míry nezaměstnanosti

Pojem „přirozené míry“ nezaměstnanosti a „přirozené míry“ produktu chápeme jako míru, která je kompatibilní s dlouhodobou rovnováhou ekonomiky, v níž ekonomika již nereaguje na nárazy agregátní poptávky a tedy nemění se zaměstnanost ani produkt. „Přirozenou míru“ nezaměstnanosti a produktu specifikujeme dále tak, že při ní je skutečná a očekávaná míra inflace stejná, a tedy neexistuje tendence ani k akceleraci, ani k deceleraci inflace. Proto je také někdy nazývána přirozená míra nezaměstnanosti jako míra nezaměstnanosti, která neakceleruje růst inflace.

V podstatě lze uvést dvě obecné determinanty přirozené míry nezaměstnanosti:

1) fakt, že hledání práce vyžaduje čas,

2) nepružnost nominálních mezd,

a tedy fakt, že reálné mzdy nemohou klesnout okamžitě či vůbec na úroveň, která vyčišťuje trh práce, což způsobuje převis nabídky práce nad poptávkou po práci. Při vyšší nominální a reálné mzdě než rovnovážné, tak vzniká převis nabídky nad poptávkou po práci firem. Tento druh nezaměstnanosti je někdy nazýván jako nezaměstnanost z titulu „čekání“ na práci (wait unemployment), což znamená, že pracovníci očekávají práci, ale z příčin nepružnosti mezd je poptávka po práci nižší než nabídka.

Mezi konkrétními determinantami přirozené míry nezaměstnanosti na prvním místě můžeme uvést demografickou skladbu obyvatelstva země a její vývoj. Přirozená míra nezaměstnanosti je vážený průměr přirozených měr nezaměstnanosti pro rozdílné demografické skupiny, které jsou různě velké a jejich podíly se mění. Změna podílu těchto skupin ovlivňuje na trhu práce přirozenou míru nezaměstnanosti v celé ekonomice.

Faktorem konstituování konkrétní přirozené míry nezaměstnanosti je i pojištění osob v nezaměstnanosti. Pojištění osob v nezaměstnanosti ovlivňuje přirozenou míru nezaměstnanosti proto, že snižuje břemeno nezaměstnanosti u lidí, jež se stali nezaměstnanými. Lidé porovnávají jejich disponibilní důchod v situaci, když jsou nezaměstnaní s disponibilním důchodem, jestliže pracují – poměr těchto dvou důchodů je nazýván koeficientem (mírou) náhrady. Čím vyšší je uvedený koeficient náhrady, tím nižší jsou náklady toho, že je daná osoba nezaměstnaná, tím větší tendenci má osoba zůstat nezaměstnanou delší dobu a déle hledat práci. Vysoká míra náhrady dostatečně nemotivuje nezaměstnané hledat novou práci.

Přirozenou míru nezaměstnanosti může ovlivnit i státem garantovaná či uzákoněná minimální mzda. Jestliže je minimální mzda vyšší než trh vyčišťující nominální mzdová sazba, přirozená míra nezaměstnanosti se v dané zemi zvyšuje. Takto stanovená minimální mzda nejen snižuje podněty najímat méně kvalifikované pracovní síly, ale i snižuje podněty nabízet jim zaškolení v práci.

Přirozenou míru nezaměstnanosti v zemi ovlivňují i systém přeškolení (rekvalifikační systém) organizovaný státními institucemi (na náklady státu), obecními úřady či firmami, ale i systém přesné a včasné evidence volných pracovních míst v jednotlivých firmách, odvětvích a oblastech.

Přirozená míra nezaměstnanosti je závislá i na tempu růstu rozdílných sektorů ekonomiky. V ekonomice jsou vždy sektory, které expandují, a tedy absorbují více práce, zatímco jiné sektory ekonomiky omezují svoji produkci a snižují počet zaměstnaných pracovních sil. Pracovní síly však nemohou být přesunuty okamžitě a bez nákladů z upadajících sektorů do dynamických sektorů – tyto sektorové přesuny, které již byly zmíněny, v souvislosti s frikční a strukturální nezaměstnaností, vyžadují čas. Čím větší jsou pak rozdíly v míře růstu mezi jednotlivými sektory, tím vyšší je přirozená míra nezaměstnanosti.

Faktorů, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti je zřejmě celá řada – mzdové dohody uzavírané mezi odbory a zaměstnavateli, tzv. efektivní mzdy, jež jsou příčinou toho, že firmy nepropouštějí kvalifikované pracovníky ani v době recese a nenajímají nezaměstnané pracovníky za nižší mzdy, celkový systém sociálního zabezpečení a další ekonomické, sociální, historicko-institucionální a jiné faktory. Komplex různorodých faktorů, který ovlivňuje konstituování přirozené míry nezaměstnanosti, je odlišný podle jednotlivých zemí – přirozená míra nezaměstnanosti je proto v různých zemích různá a je závislá na specifické váze a vývoji jednotlivých jejích determinant. [1]

1.5 Nezaměstnanost a jev hysterese

Oliver Blanchard, Lawrence Summers a někteří další ekonomové ukazují, že dlouhé období vysoké nezaměstnanosti má tendenci zvýšit přirozenou míru nezaměstnanosti. Jejich argumentace je založena na modelu stanovení mezd pro zaměstnance ve firmě (insiders) a modelu stanovení mezd pro zaměstnance nezaměstnané ve firmě (outsiders). Uvedení ekonomové ukázali, že hranice mezi „insidery“ a „outsidery“ se mění, a to podle vývoje skutečné nezaměstnanosti. Při růstu nezaměstnanosti je část „insiderů“ propuštěna a stávají se „outsidery“. Odbory, které věnují pozornost převážně „insiderům“, se přestanou starat o tyto pracovníky. Starají se o stanovení mezd a podmínky práce spíše z hlediska pracovníků, kteří pracují – „insiderů“. Těchto je však v důsledku zvyšující se nezaměstnanosti stále méně. Tímto způsobem se může stát rostoucí část nezaměstnanosti permanentní. Současně někteří autoři uvádějí, že nezaměstnaní pracovníci ztrácejí svoji kvalifikaci, výrobní zručnost a dovednost (lidský kapitál), a stávají se tak nezaměstnatelnými, i když původní šok, který způsobil nezaměstnanost pominul. [1]

1.6 Náklady nezaměstnanosti

Měření nákladů nezaměstnanosti je velmi obtížné – zřejmě je potřebné rozdělit náklady nezaměstnanosti pro jednotlivého pracovníka od nákladů nezaměstnanosti celé ekonomiky. Současně je potřebné tyto náklady vyjadřovat zvláště pro frikční a strukturální nezaměstnanosti a nezaměstnanost cyklickou.

Nezaměstnanost a její náklady jsou ve společnosti velmi nerovnoměrně rozděleny. Nezaměstnanost je více rozšířena mezi nekvalifikovanými pracovníky, v určitých skupinách ve společnosti, rozdílná je i podle věkových skupin pracovníků, podle pohlaví aj. Více je

koncentrována v nejchudší části obyvatelstva. Nerovnoměrné jsou tedy i náklady nezaměstnanosti.

Jednotlivý pracovník a jeho rodina, který je nedobrovolně nezaměstnán, je postižen snížením jeho osobního disponibilního důchodu, a tedy se snižuje i jeho životní úroveň. Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě kvalifikace pracovníka. Závažné jsou i psychologické důsledky nezaměstnanosti na pracovníka – ztráta sebedůvěry, pocit neužitečnosti, porušuje se jeho fyzické a psychické zdraví, zvyšuje se sklon k alkoholismu, drogám, zločinnosti aj. [1]

1.6.1 Náklady strukturální a frikční nezaměstnanosti

Strukturální nezaměstnanost je kompatibilní s přirozenou mírou nezaměstnanosti a je spjata se strukturálním a teritoriálním nesouladem mezi prací nabízenou a prací poptávanou, jež vyžaduje sektorální realokaci (kvalifikační či teritoriální přesun). Tato však nemůže být provedena okamžitě a vyžaduje čas. Stejně tak frikční nezaměstnanost.

K tomuto problému se v literatuře často uvádí, že hledají-li pracovníci práci, za níž dostanou nejvyšší mzdu, tím fakticky přispívají k efektivní alokaci zdrojů, a tedy k růstu produktivity v celém hospodářství. V tomto smyslu část nákladů na tento typ nezaměstnanosti má pozitivní efekt v růstu produktivity.

Druhá část tohoto typu nezaměstnanosti má za následek, že někteří pracovníci jsou po dlouhou dobu nezaměstnaní a nemají reálnou možnost být dále zaměstnáni. S tím vznikají faktické ztráty. V této souvislosti je důležité přesně rozlišit překážky, se kterými se setkávají tito pracovníci. Především to, jsou-li tyto překážky dány selháním trhu práce a zda mohou či nemohou být tato selhání trhu práce překonána změnou hospodářské politiky. [1]

1.6.2 Náklady cyklické nezaměstnanosti

Cyklická nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, která převyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Protože je tento typ nezaměstnanosti spjat s nevyužitím práce a ostatních výrobních faktorů, dochází ke ztrátám produkce (HNP) rovným rozdílu mezi potenciálním produktem a úrovní skutečné produkce. Spojení mezi cyklickou nezaměstnaností a ztrátami produkce jí vyvolanými postihuje Okunův zákon. Okunův zákon vyjadřuje, že na jeden procentní bod zvýšení cyklické nezaměstnanosti připadá 2,5 – 3%ní pokles produktu (HNP) pod úroveň potenciálního produktu.

Pokles skutečné produkce pod úroveň potenciálního produktu vyvolává četné ztráty. Nezaměstnaní nedostanou odměnu za práci, ale dostanou podporu v nezaměstnanosti, vláda ztrácí daň z příjmů od těchto nezaměstnaných, firmy ztrácejí zisky z nižší produkce, vláda ztrácí daň ze zisku korporací a musí v rozpočtu vyplácet větší podpory v nezaměstnanosti aj. Proti těmto nákladům nezaměstnanosti stojí volný čas pracovníků, který mají v důsledku nezaměstnanosti. Uvádí se, že hodnota tohoto volného času je jen nepatrná část úhrnných ztrát (nákladů) z titulu cyklické nezaměstnanosti. [1]

2 Trh práce a nezaměstnanost v ČR

2.1 Charakteristika trhu práce obecně

Trh práce je charakterizován v první řadě tím, že předmětem směny je práce, jejímž nositelem je sám člověk. Práce jako služba je neoddělitelná od svého majitele. Prodávající, který poskytuje tuto službu se tak dostává do přímého osobního kontaktu s kupujícím této služby – zaměstnavatelem. Směna na trhu práce je na rozdíl od komoditního trhu určována nejen cenou (mzda), ale také celou řadou neekonomických faktorů.

Jedná se o následující faktory práce:

- fyzické faktory práce – např. riziko zranění, kvalita pracovního prostředí, aj.,
- sociální faktory – např. pohlaví, prestiž práce, aj.

Tyto faktory působí na rozhodnutí pracovníka – „pro koho pracovat“ a na rozhodnutí firmy – „koho najmout“. [15]

2.2 Míra nezaměstnanosti a volná pracovní místa v ČR

Nezaměstnanost v únoru r. 2008 poklesla na 5,9 %, počet volných pracovních míst rekordně stoupl. Míra evidované nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím měsícem poklesla o 0,2 % (tj. na 5,9 %). V meziročním srovnání je nižší o 1,7 %. V důsledku příznivého vývoje ekonomiky a příchodu nových investorů se zvýšil počet volných pracovních míst o dalších 4 407 na 150 328, což je nejvyšší počet volných pracovních míst v evidenci úřadů práce v historii sledování.

K 29. 2. 2008 evidovaly úřady práce v ČR celkem 355 033 osob, což je o 9 511 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je celkový

počet uchazečů o zaměstnání nižší o 99 704. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 330 641 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 9 795 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 92 303 osob. Meziročně poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 99 104 osob, což je vůbec největší meziroční pokles v tomto měsíci.

Pod pojmem „dosažitelní uchazeči o zaměstnání“ jsou zde chápáni uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

V průběhu února bylo na úřadech práce nově zaevidováno 40 002 osob. Je to o 23 152 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 718 méně než v únoru 2007. Z evidence na úřadech práce v únoru odešlo celkem 49 513 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Je to o 3 975 uchazečů méně v předchozím měsíci a o 1 928 méně než v únoru 2007. V průběhu února nastoupilo do nového zaměstnání 31 735 osob, což je o 2 194 osob méně než v předchozím měsíci a o 2 193 osob méně než v únoru minulého roku, 17 778 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění. Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenalo 75 úřadů práce, nejvyšší pokles byl v okresech Domažlice (o 5,8 %), Břeclav (o 5,6 %) a Náchod (o 5,0 %). Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenaly 2 úřady práce - Praha-západ (o 1,0 %) a Prachatice (o 0,8 %).

Ke konci února registrovaly úřady práce **187 568 žen**, což tvoří **52,8 % z celkového počtu nezaměstnaných**, a **65 258 osob se zdravotním postižením**, což tvoří **18,4 % z celkového počtu nezaměstnaných**. K 29. 2. 2008 bylo registrováno **21 566 absolventů škol** všech stupňů vzdělání a mladistvých, je to o 393 osob méně než v minulém měsíci a o 8 162 osob méně než v únoru 2007. Na celkové nezaměstnanosti se tak podílejí 6,1 % (leden – 6,0 %, únor 2007 – 6,5 %). Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v únoru 2008 úřady práce 120 050 uchazečům o zaměstnání, tj. 34,1 % všech osob vedených v evidenci (leden – 34,0 %, únor 2007 – 31,5 %). **Míra registrované nezaměstnanosti** k 29. 2. 2008 činila **5,9 %** (leden – 6,1 %, únor 2007 – 7,7 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový

průměr vykazalo 35 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (14,9 %), Karviná (13,1 %), Znojmo a Jeseník shodně (11,9 %) a Teplice (11,8 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha –východ (1,7 %), Praha–západ (1,9 %), Praha a **Mladá Boleslav** (shodně 2,2 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 7,2 % a mužů 5,0 %. [3]

2.3 Nezaměstnanost dle jednotlivých krajů

Situace na trhu práce se velmi liší podle regionů. Na nejvyšší příčce pomyslného žebříčku stojí tradičně Ústecký a Moravskoslezský kraj, tj. regiony s velkou koncentrací těžkého průmyslu. I v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti mají zaměstnavatelé problémy najít takové zaměstnance, jaké požadují. Nevyhovuje totiž skladba nezaměstnaných podle kvalifikace. Vedle toho v těchto oblastech převažují dlouhodobě nezaměstnaní, a tedy prakticky již nezaměstnatelní lidé, kteří ztratili základní pracovní návyky. Dalším problémem je, že okresy postižené vysokou mírou nezaměstnanosti obvykle nemají tak dobrou infrastrukturu, takže se potenciálnímu investorovi, který by mohl do regionu přinést práci, prodražují dopravní náklady. Proto ani příznivý vývoj ekonomiky zatím nepřispívá k výraznějšímu zlepšení situace na trhu práce. Nadprůměrná míra nezaměstnanosti (tj. vyšší než celorepublikový průměr 6,3 %) byla k 30. 6. 2007 zaznamenána také v Karlovarském, Jihomoravském a Olomouckém kraji. Tabulka č. 1 zachycuje výše zmíněné údaje, tj. míru nezaměstnanosti a evidované uchazeče v jednotlivých krajích k 30.6.2007 v porovnání s předešlým rokem.

Tab.č.1 Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v krajích ČR k 30.6.2006 a 2007

Kraj		Evidovaní uchazeči o zaměstnání		z toho dosažitelní		Míra nezaměstnanosti	
		k 30.6.		k 30.6.		k 30.6.	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007
1.	Ústecký kraj	65215	54598	61724	51776	14,2	11,9
2.	Moravskoslezský kraj	88737	72365	83718	67949	13,0	10,7
3.	Karlovarský kraj	16021	13418	15286	12775	9,0	7,6
4.	Jihomoravský kraj	54941	45192	51481	42383	8,7	7,1
5.	Olomoucký kraj	31116	24104	29136	22483	9,0	6,9
6.	Liberecký kraj	17190	15400	15997	14042	7,0	6,2
7.	Zlínský kraj	25841	20547	23655	18722	7,9	6,1
8.	Vysočina	19027	16034	17826	15051	6,8	5,6
9.	Pardubický kraj	18669	14842	17618	13842	6,6	5,2
10.	Královéhradecký kraj	19092	14699	17977	13805	6,3	4,7
11.	Plzeňský kraj	17751	15047	16662	14134	5,5	4,7
12.	Středočeský kraj	35696	29923	33606	28144	5,4	4,4
13.	Jihočeský kraj	19822	15875	18128	14510	5,5	4,4
14.	Praha	21988	18747	20111	17219	2,8	2,4

Zdroj: [5]

K slabým stránkám Karlovarského kraje patří především útlum v oblasti těžby uhlí a energetiky, a to zejména v okrese Sokolov, nedostatečné napojení silničních sítí na sousední regiony a hlavní město, špatný stav silnic II. a III. tříd a městských komunikací, nedostatečná dopravní obslužnost venkovského prostoru, nízká mobilita pracovní síly a vyšší podíl společensky nepřizpůsobivých skupin obyvatelstva. Dalším nepříznivým faktorem je skutečnost, že cca 43 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání je s neúplným základním nebo se základním vzděláním. V Jihomoravském kraji ovlivňuje nezaměstnanost sezónnost v zemědělství a výrazná redukce zpracovatelských kapacit potravinářského průmyslu, jako i útlum těžby nerostných surovin a restrukturalizace hutí v nejproblémovější oblasti kraje - Hodonínsku. Dalšími nepříznivými faktory jsou dlouhodobě podprůměrná úroveň mezd, absence velkého průmyslového podniku a vysoká úroveň dlouhodobé nezaměstnanosti. V Olomouckém kraji se rovněž projevuje problém strukturální nezaměstnanosti. Oborová vzdělanostní struktura v tomto kraji zcela neodpovídá potřebám zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé často do regionu přinášejí málo stabilní výroby a jednoduché montážní činnosti, které vyžadují nízkou kvalifikaci, což neodpovídá rostoucí kvalifikaci zdejší

pracovní síly. Někdy jde o odvětví, která nabízejí nejnižší průměrné mzdy (zpracování dřeva, textilní výroba aj.). V zemědělství pokračuje restrukturalizace a podnikatelé v zemědělství se již několik let vyrovnávají se změněnými ekonomickými podmínkami.

Ve všech krajích byl zaznamenán meziroční pokles míry nezaměstnanosti, nejvíce se snížila v kraji Moravskoslezském, v Ústeckém a Olomouckém kraji. Také ve všech okresech ČR byl zaznamenán meziroční pokles míry nezaměstnanosti, nejvíce se meziročně snížila míra nezaměstnanosti v okresech Jeseník a Most. Podprůměrnou míru nezaměstnanosti (tj. nižší než míra nezaměstnanosti celé ČR) vykázalo k 30. 6. 2007 45 úřadů práce (58,4 %). Tabulka č. 2 zobrazuje okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti k 30.6.2007 a porovnává je s rokem 2006. [5]

Tab.č.2 Okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti k 30.6. 2007

Okres		Evidování uchazeči o zaměstnání		z toho dosažitelní		Míra nezaměstnanosti	
		k 30.6.		k 30.6.		k 30.6.	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007
1.	Most	13904	11218	13312	10737	20,5	17,4
2.	Karviná	25668	22168	24657	21067	17,9	15,0
3.	Teplice	9556	8344	8999	7794	15,9	13,0
4.	Ústí nad Labem	8588	7496	8012	7174	13,2	12,1
5.	Děčín	10268	8855	9818	8447	13,8	11,4
6.	Ostrava-město	24567	20775	23075	19484	14,2	11,2
7.	Chomutov	10228	7902	9655	7440	13,9	11,1
8.	Bruntál	7348	5902	6772	5461	13,2	10,6
9.	Hodonín	10746	8786	10197	8298	13,0	10,6
10.	Znojmo	6936	6074	6669	5904	11,5	10,3

Zdroj: [5]

2.3.1 Počet volných pracovních míst

Počet volných pracovních míst v roce 2007 vzrostl ve všech krajích. K 30. 6. 2007 se meziročně nejvíce zvýšil ve Středočeském kraji (o 5,4 tisíc, tj. 52,1 %), dále v Praze (o 4,7 tisíce, tj. 19,8 %) a v Plzeňském kraji (o 4,4 tisíce, tj. 34,4 %). Z pohledu okresů byl kromě hl.m. Prahy **největší meziroční nárůst volných míst** v okresech Plzeň-město, **Mladá**

Boleslav a Brno-venkov. Počty volných míst se snížily ve 3 okresech (Brno-město, Prostějov a Jeseník). Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo k 30. 6. 2007 převyšoval celorepublikový průměr (tj. 3,0) ve 38 okresech, nejvyšších hodnot dosáhl tento ukazatel v okresech Jeseník (28,3), Děčín (14,2), Karviná (14,1) a Bruntál (11,5). Naopak nejlepší situace byla v okresech Beroun a Praha-západ (oba 0,7), Praha východ, **Mladá Boleslav** a Plzeň-město (všichni 0,8, viz příloha č. 12). Problémem především v okresech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti je vysoký podíl uchazečů bez vzdělání nebo se základním vzděláním. V celé České republice tento podíl k 30. 6. 2007 činil 32,9 %. Nejvyšší podíl této skupiny uchazečů byl v okresech Sokolov (59,7 %), hranici 45 % převyšuje ještě v okresech Teplice, Chomutov, Ústí nad Labem a Most. Z pohledu krajů je na tom nejhůře kraj Karlovarský a Ústecký.

Problémy rizikových skupin (tj. podíly uchazečů do 25 let, nad 50 let věku, OZP nebo žen) jsou spíše viditelné v regionech s nižší nezaměstnaností, zatímco v regionech s vysokou nezaměstnaností se jedná o nezaměstnanost plošnou, postihující i osoby bez „handicapů“. [5]

2.4 Státní politika zaměstnanosti

Na politiku zaměstnanosti – hospodářskou politiku státu v oblasti trhu práce, lze nahlížet různými způsoby:

Z hlediska způsobu činnosti: aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. V rámci této aktivní politiky můžeme rozlišit programy a opatření regionálního a celostátního charakteru, a dále pak mezinárodní programy zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti primárně zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Pasivní politikou zaměstnanosti se oproti tomu rozumí přímo zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci.

Z hlediska rozsahu působení: makroekonomická a regionální úroveň politiky zaměstnanosti.

Makroekonomická, kde jsou opatření zaměřena např. na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a působí víceméně plošně, především na straně poptávky po práci. Programy tzv. makroekonomické politiky zaměstnanosti jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky, neboť se nejedná pouze o řešení nezaměstnanosti a jejích dopadů, ale o celou řadu vztahových problémů souvisejících především s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací.

Plná zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita, vnější ekonomická rovnováha, charakteristická v delším časovém období vyrovnanou platební bilancí, tvoří základní cíle hospodářské politiky. Tyto cíle jsou ovšem konfliktní, takže platí, že úspěch v jedné oblasti vede ke zhoršení v jiné oblasti (např. vztah mezi inflací a nezaměstnaností v krátkém období).

Regionální, kdy politika zaměstnanosti bývá někdy nazývána také politikou trhu práce a její programy obvykle řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a tato politika zohledňuje především regionální aspekty trhu práce. Její programy ovlivňují existující negativní důsledky fungování trhu práce. Snaží se řešit konkrétní situaci na konkrétním území (v tomto případě v okrese Mladá Boleslav).

Uvedené dělení politiky zaměstnanosti je jen orientační, protože ve skutečnosti se mnohá opatření mohou vzájemně překrývat, doplňovat apod. [14]

2.5 Státní podpora zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí, mimo rámec aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečované úřady práce, realizuje tři druhy podpor zaměstnanosti ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvestem. [4]

2.5.1 Investiční pobídky MPSV

MPSV má v gesci dvě z pěti investičních pobídek – **podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců**. Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu. Vymezená území podpory, vymezené skupiny podporovaných osob a výše podpor jsou stanoveny nařízením vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře

rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb. a nařízení vlády č. 68/2008 Sb.

Dne 2.července nabyl účinnosti zákon č. 159/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 159/2007 Sb., mj. noveloval i § 111 zákona o zaměstnanosti a omezil poskytování investičních pobídek v gesci MPSV pouze na územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Právnické nebo fyzické osobě lze poskytnout investiční pobídky, pokud prokáže, že může splnit všeobecné podmínky stanovené zákonem o investičních pobídkách a zvláštní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti, resp. zákona o daních z příjmu. [4]

2.5.1.1 Podpora tvorby nových pracovních míst

- výše podpory činí 200 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pro žádosti předložené určené organizaci dle § 3 zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách do 28. února 2009.
- výše podpory činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pro žádosti předložené určené organizaci dle § 3 zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách po 28. únoru 2009. [4]

2.5.1.2 Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců

- je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR,
- ve výši 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení. [4]

2.5.2 Rámcový program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb

Program byl schválen Usnesením vlády č.217 ze dne 12. března 2007. Cílem Programu je podpora hospodářského rozvoje ČR formou podpory projektů do progresivních technologií a aktivit s vysokou přidanou hodnotou, vedoucích ke zvýšení konkurenceschopnosti v oblasti

inovací, informačních technologií a strategických služeb, podpora vytváření nových pracovních míst a podpora zvyšování a změny kvalifikace zaměstnanců.

MPSV v rámci Programu poskytuje dotace na částečnou úhradu nákladů na školení a rekvalifikace zaměstnanců na nově vytvořených pracovních místech. Základní podmínkou pro účast v tomto programu, resp. čerpání dotace na rekvalifikace a školení zaměstnanců, je:

- minimální výše investice činí 10 mil. Kč,
- požadovaný minimální počet vytvořených pracovních míst se liší dle druhu center, tj:
 - 20 míst u center pro vývoj software a expertních či řešitelských center,
 - 30 míst u technologických center,
 - 50 míst u high-tech opravárenských center a center sdílených služeb,
 - 100 míst u center zákaznické podpory.

Dotace na školení a rekvalifikace lze poskytnout na úhradu 30 – 45 % vynaložených nákladů, v závislosti na podmínkách Programu. Dotace lze poskytnout bez ohledu na výši nezaměstnanosti v daném okrese. [4]

3 Analýza problémových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav

3.1 Celková charakteristika regionu

Region Mladá Boleslav se rozkládá v severní části Středočeského kraje, na levém břehu střední Jizery. Povrch území je členitý. V severní části převládají nízké pahorkatiny, které jsou součástí Českého ráje, jižní část je rovinná. Nejvyšším bodem je vrch Mužský se 463 m nadmořské výšky a nejnižším bodem je koryto řeky Jizery, před jejím ústím do Labe (170 m n.m.). Svojí rozlohou 1023 km² (9,29 % rozlohy kraje) i počtem obcí (120) patří mezi 3. největší ve Středočeském kraji. V rámci kraje sousedí s regiony Mělník, Nymburk a Praha-východ, dále s regiony Česká Lípa, Semily a Liberec z Libereckého kraje a s Jičínským regionem z Královéhradeckého kraje. Svou hustotou osídlení, 116 obyvatel na km², patří k průměrným okresům kraje. K 30. červnu 2007 náleželo do regionu Mladá Boleslav, po provedené územní struktuře k 1.1.2007, 120 obcí a 266 částí obcí, ve kterých žilo 117 145 obyvatel, 58 255 mužů a 58 890 žen, čímž se řadí po Kladenském okrese na 2. místo v kraji.

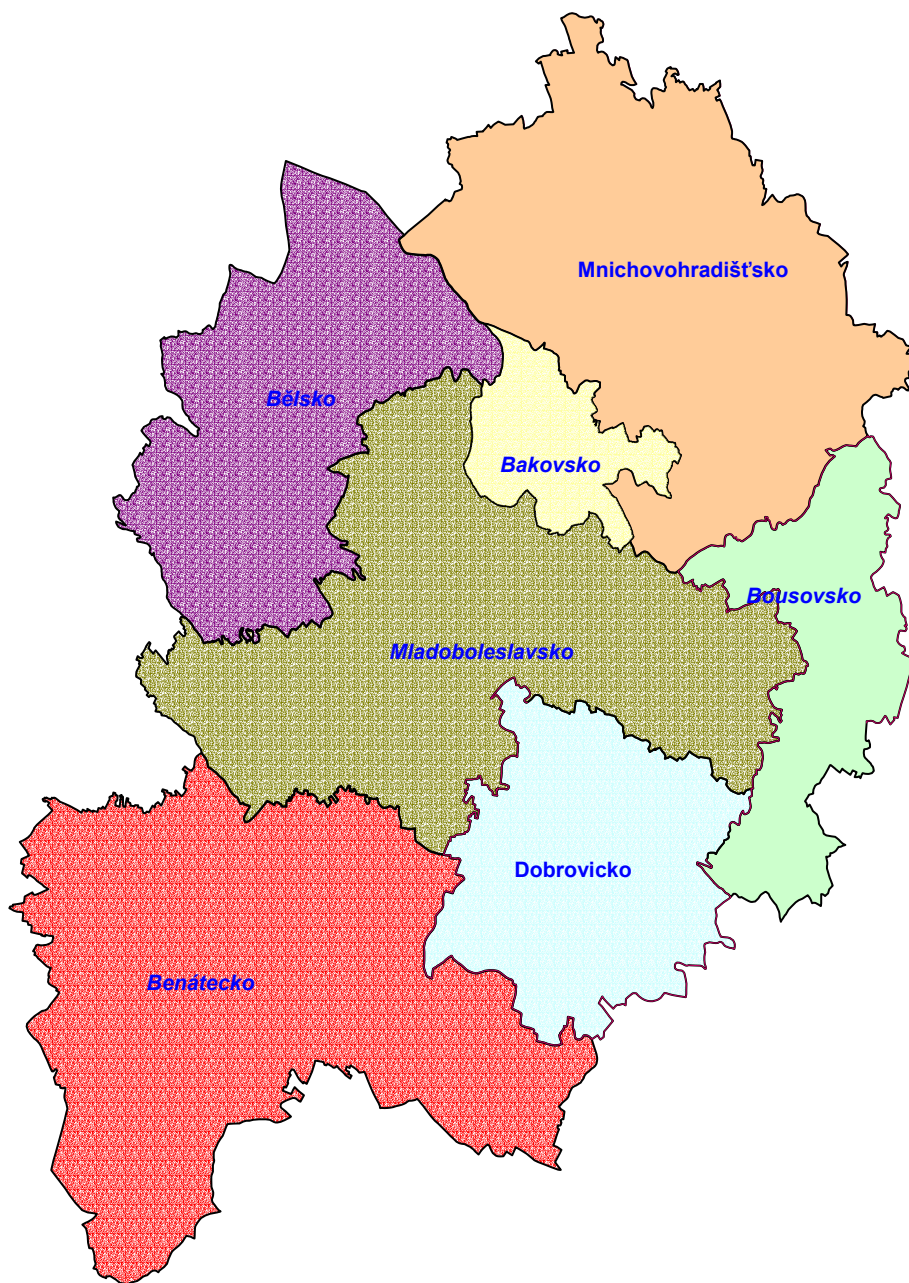
V osmi městech okresu – Mladé Boleslavi, Benátkách nad Jizerou, Mnichově Hradišti, Bělé pod Bezdězem, Bakově nad Jizerou, Kosmonosech, Dobrovicích a Dolním Bousově žilo k 1.1.2007 78 979 trvale bydlících obyvatel, což tvoří 66,54 % všech obyvatel okresu. V největším (statutárním) městě - Mladé Boleslavi (spolu s 13 obcemi, které patří pod jeho správu) byl k 1.1.2007 počet trvale bydlících obyvatel 43 923, z toho 21 711 mužů a 22 212 žen. Ostatní města mají počet obyvatel podstatně menší nepřesahující 10 000. Průměrný věk obyvatel okresu Mladá Boleslav 39,8 roku (muži 38,3 a ženy 41,3) i hodnota indexu stáří 95,3 (muži 73,1, ženy 118,9) jsou téměř ve všech ukazatelích nižší než průměr kraje a řadí okres mezi okresy s relativně příznivější demografickou situací.

Region má poměrně vysokou intenzitu dopravy, zejména silniční. Na 1 km² rozlohy připadá cca 0,85 km silnice.

Region Mladá Boleslav je rozdělen do 7 oblastí – mikroregionů:

Níže vypsané mikroregiony jsou zachyceny na obr. č. 2.

- mikroregion Mladoboleslavská (nejsilnější mikroregion - 35 obcí)
- mikroregion Mnichovohradištská (22 obcí)
- mikroregion Benátecká (21 obcí)
- mikroregion Bělská (12 obcí)
- mikroregion Bakovská (3 obce)
- mikroregion Dobrovická (14 obcí)
- mikroregion Bousovská (13 obcí). [2]



Obr.č.2 Rozdělení regionu Mladá Boleslav na mikroregiony
Zdroj: [2]

3.1.1 Silné stránky regionu

- příznivá geografická poloha,
- rychlá dostupnost Praha – Liberec, intenzivně užívaná silniční rychlostní komunikace R 10 ve směru jihozápad x severovýchod,
- sbíhající se železniční tahy (z Prahy, Mělníka, České Lípy, Jičína) - mladoboleslavské nádraží je významným místem z hlediska nákladní dopravy,
- fungující silné průmyslové podniky,
- existence rozvojových ploch (průmyslové zóny),

- vzdělanostní struktura a kvalifikační potenciál obyvatelstva.

Na prvním místě mezi silnými průmyslovými podniky je samozřejmě **ŠKODA AUTO a.s.**, která je základem hospodářského vývoje regionu a města. Odvětví automobilového průmyslu dává regionu rozvojový a moderní charakter a má řadu pozitivních přímých i vedlejších vlivů. Její výjimečné postavení je zároveň potenciálním nebezpečím místní ekonomiky v případě krize v automobilovém průmyslu.[2]

3.2 Ekonomická struktura regionu

Podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva okresu činil k 30.6.2007 (61 621) na celkovém počtu obyvatel 52,60 %. Největší počet ekonomicky aktivních osob působil v průmyslu. Případlo na něj 62,49 % z ekonomicky aktivních obyvatel. V zemědělství se podíl pracujících snížil a činil tak 2,67 % z ekonomicky aktivních. Terciální sféra vykazuje v I. pololetí 2007 určitou stagnaci - 34,84 %. Relativně nejvyšší podíl žen pracuje v odvětvích školství, kultury, peněžnictví, zdravotnictví a v sociálních službách. Podíl žen na celkovém počtu ekonomicky aktivních osob v těchto odvětvích dosahuje 54 %.

Prioritní postavení průmyslu je dáno bezkonkurenčním postavením mladoboleslavské automobilky nejen v regionu, ale i v republice. ŠKODA AUTO a.s. (jako největší zaměstnavatel v České republice se zahraniční investicí) vytváří pracovní příležitosti pro celý region (téměř 40% všech pracovních míst v regionu). **Díky ŠKODĚ AUTO a.s. patří region Mladá Boleslav k regionům s nejnižší nezaměstnaností.** Kapitál tohoto podniku přirozeně přitahuje i další podnikatele (zahraniční investory a dodavatele v oblasti strojírenství a elektrotechnického průmyslu dodávající různé díly pro výrobu automobilů), kteří následně opět vytvářejí nová pracovní místa. Zhruba 75 % z celkového objemu průmyslové výroby v regionu připadá na strojírenské odvětví.

Mírný nárůst pracovníků vykazuje *plastikářský průmysl*.

Sektor služeb (obchod, doprava, spoje, atd.) s nižší průměrnou mzdou je ve srovnání s průmyslem slabší, ale jeho vývoj začíná být pozitivní (modernizace a konkurenceschopnost).

V *zemědělství* je na regionu Mladá Boleslav významný prodej obilovin, cukrovky, brambor, zeleniny a výroba masa. Intenzivní zemědělská rostlinná výroba těží z příznivých podmínek v jižní části okresu.

Průmyslové podniky a závody regionu Mladá Boleslav jsou soustředěny do městských regionů větších měst – a to hlavně Mladé Boleslavi, Mnichova Hradiště, Bakova nad Jizerou, Benátek nad Jizerou a Bělé pod Bezdězem.

Průmyslové podniky v regionu (dle velikosti) :

- ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav (22 951 zaměstnanců),
- Behr Czech s.r.o. (s 876 zaměstnanci),
- Faurecia Exhaust systéme s.r.o. Bakov nad jizerou (745 zaměstnanců),
- Faurecia Interiér Systéme Bohemia s.r.o. (730 zaměstnanců),
- AKUMA a.s. Mladá Boleslav (400 zaměstnanců).

U firmy TRW CARR s.r.o. Řepov s 1 495 zaměstnanci ve dvou divizích – Řepov 385 a Hlavenec 1 110 došlo z důvodu provedené územní struktury od 1.1.2007 k převedení divize v Hlaveneci pod správu ÚP Praha – východ.

Celkem Úřad práce v Mladé Boleslavi monitoruje 42 zaměstnavatelů (31 se sídlem v okrese Mladá Boleslav), kteří mají více než 200 zaměstnanců.

Struktura organizací a soukromých podnikatelů:

V regionu Mladá Boleslav bylo monitoringem ÚP v I. pololetí roku 2007 registrovaných:

2 393 podnikatelských subjektů

954 fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku

26 fyzické osoby zapsané v obchodním rejstříku

20 samostatně hospodařící rolníci nezapsaní v obchodním rejstříku

21 veřejná obchodní společnost

862 společnost s ručením omezeným

- 162 akciová společnost
- 8 družstvo
- 105 příspěvková organizace
- 10 rozpočtová organizace
- 10 organizační složky státu
- 124 obcí
- 9 zemědělských družstev

Zaměření subjektů dle vybraných odvětví převažující činnosti :

Obchod	572	Stavebnictví	208
Zpracovatelský průmysl	355	Ubytování a stravování	229
Doprava a spoje	169	Zemědělství	80
Veřejná správa	160	Ostatní	620

Dále viz tabulky č. 3, 4 uvedené níže. [2]

Tab. č. 3 Zaměstnanost podle činnosti (u zaměstnavatelů se sídlem v regionu MB a s více jak 25 zaměstnanci)

Odvětví	k 30.6.2006		k 30.6.2007	
	počet	fyz.poč.zam.	počet	fyz.poč.zam.
Zemědělství a lesnictví	18	1291	17	1156
Zpracovatelský průmysl	60	29630	60	29829
Stavebnictví	9	587	10	714
Obchod, opravy, pohostinství, ubytování	17	1591	20	1510
Doprava a spoje	15	1724	15	1594
*Ostatní	88	8578	89	9323
Celkem	207	43401	211	44126
*Ostatní - peněž., veř. správa, školství, zdravot.				

Zdroj: [2]

Tab. č. 4 Zaměstnavatelé dle mikroregionů (s více jak 25 zaměstnanci) k 30.6.2007

	zaměstnavatelé	fyz.poč.zaměstn.
Mladoboleslavsko	120	35532
Mnichovohradištsko	31	2934
Bělsko	11	1509
Benátecko	22	1608
Bakovsko	8	1131
Dobrovicko	15	1105
Bousovsko	4	307
Celkem	211	44126

Zdroj: [2]

3.3 Zaměstnanost a volná pracovní místa

3.3.1 Zaměstnanost

Pro 1. čtvrtletí 2007 činil klouzavý průměr zaměstnaných z výběrového šetření pracovních sil 72 928 zaměstnaných osob a pro 2. čtvrtletí 73 844 zaměstnaných osob.

Zaměstnavatelé regionu Mladá Boleslav všech velikostních kategorií zaměstnávali k 30.6.2007 celkem 75 716 osob, což je oproti stejnému období roku 2006 zvýšení o 546 osob. Počet osob samostatně výdělečně činných poklesl z 9 419 na konci roku 2006 na 9 341, tj. o 78 méně. Zaměstnavatelé s 25 a více zaměstnanci zaměstnávali k 30.6.2006 celkem 57 039 osob, tedy o 734 více než na konci roku 2006 a o 952 více než ve stejném období minulého roku.

Tab. č. 5 Zaměstnavatelé podle právní formy k 31.12.2006 a k 30.6.2007

Druh organizace	k 31.12.2006				k 30.6.2007			
	Firmy celkem	%	Firmy se sídlem v reg. MB	%	celkem	%	se sídlem v reg. MB	%
Akciová společnost	173	6.66	70	3.67	161	6.73	66	3.72
Družstvo	11	0.42	5	0.26	8	0.33	5	0.28
Obec	126	4.85	123	6.46	124	5.19	120	6.77
Podnikatel - fyzická osoba nezapsaná v obchod.rejstříku	1037	39.95	872	45.77	954	39.90	812	45.80
Podnikatel - fyzická osoba zapsaná v obchod.rejstříku	28	1.08	22	1.15	26	1.09	20	1.13
Příspěvková organizace	103	3.97	95	4.99	105	4.39	99	5.58
Rozpočtová organizace	12	0.46	8	0.42	10	0.42	6	0.34
Samostatně hospod.rolník - nezapsán v obchod.rejstříku	20	0.77	18	0.94	20	0.84	18	1.02
Společnost s ručením omezeným	923	35.55	587	30.81	861	36.01	551	31.08
Státní podnik	11	0.42	5	0.26	10	0.42	4	0.23
Veřejně obchodní společnost	24	0.92	14	0.73	21	0.88	15	0.85
Zemědělské družstvo	11	0.42	11	0.58	9	0.38	9	0.51
Ostatní	117	4.51	75	3.94	82	3.43	48	2.71
Celkem	2596	100	1905	100	2391	100	1773	100

Zdroj: [2]

Oddělení trhu práce ÚP v Mladé Boleslavi provádí pravidelně svůj monitoring ekonomických subjektů, který pokrývá přibližně 80 % zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců v regionu Mladá Boleslav. Monitoringem úřad práce sledoval k 30.6.2007 celkem 2 391 subjektů s 63 599 zaměstnanci, z toho 1 773 zaměstnavatelů se sídlem v regionu MB s 51 954 zaměstnanci, jak je uvedeno v tabulce č. 5.[2]

3.3.2 Stav a vývoj volných pracovních míst

Jako zdroj ke zpracování této části analýzy byla použita statistika volných míst ÚP.

K 30.6.2007 bylo evidováno 2 468 volných míst, což je o 634 míst více než na konci roku 2006 a o 1 280 více než ve stejném období roku 2006. V I. pololetí 2007 ÚP tak nabízel v průměru 2 100,67 míst, z kterých bylo pouze v průměru 37,17 vhodných pro OZP a 120,00 pro absolventy škol a mladistvé. Číselné údaje jsou zachyceny v tab. č. 6.

Tab č. 6 Volná místa v regionu MB v roce 2007

Měsíc	počet volných míst (VM)			VM na 1 uchazeče
	celkem	z toho		celkem
		pro ZP	abs., mlad.	
1	1611	43	93	0.68
2	1640	43	78	0.7
3	2206	44	117	0.98
4	2451	31	135	1.13
5	2228	30	107	1.10
6	2468	32	190	1.22
prům.	2100.67	37.17		0.97

Zdroj: [2]

Měsíční průměr zaměstnavatelů, kteří nahlašují volná místa se oproti konci roku 2006 zvýšil z 286,17 na 358,33. Na 1 uchazeče připadlo v průměru 0,97 volných pracovních míst. Počet nezaměstnaných na 1 volné pracovní místo (ukazatel pro posouzení možnosti uplatnění na trhu práce) měl klesající tendenci a pohyboval se v rozmezí od 1,47 v lednu až po 0,82 v červnu.

Mezi volnými místy i nadále výrazně převažovala nabídka míst pro kvalifikované dělnické profese, zejména ve strojírenském odvětví zaměřeném na automobilový průmysl. Poptávány jsou nejvíce tyto profese: karosáři – klempíři, svářeči, nástrojaři - zámečníci, mechanici - soustružníci - seřizovači, opraváři, elektromechanici, řidiči, obsluha strojů a zařízení, lakýrníci automobilů, ale i prodavači a zedníci. Pro sezónní práce jsou požadovány profese dělník v rostlinné výrobě. U technicko-hospodářských míst byla poptávka po technících, konstruktérech, programátorech, učitelích a lektorech.

V nabídce volných míst podle vzdělání, uvedeno v tabulce č. 7, jasně převážila během roku místa pro pracovníky vyučené (1528 nabídek, tj. 61,91 %) a se základním vzděláním (450 nabídek, tj. 18,23 %). Následují pak místa pro středoškoláky (294 nabídek (47+49+198), tj. 11,91 %), vyšší odborné a vysokoškoláky (120 nabídek (11+109), tj. 4,86 %). Výrazně poklesla nabídka pro uchazeče bez vzdělání z 242 na konci roku 2006 na 42. Všeobecně platí, že uchazeči se středoškolským vzděláním mají menší naději nalézt zaměstnání

prostřednictvím úřadu práce. Ze strany zaměstnavatelů převažuje zájem o kvalifikované pracovníky v průmyslu, zvláště ve strojírenství. Pohyb volných míst v evidenci je velký. Suma nově nahlášených míst v měsíci převyšuje počet míst vyřazených z evidence.

Tab. č. 7 Kvalifikační struktura volných pracovních míst v roce 2007

Kvalifi ční str	I.čtvrtletí		II.čtvrtletí	
	absolu	Počet volných mís %	absolut.	%
Bez vzdělání	138	6.26	42	1.70
Neúplné zákl.vzdělání	10	0.45	10	0.41
Zákl.vzdělání + praktic.škola	392	17.77	450	18.23
Nižší střed.vzdělání	1	0.05	4	0.16
Nižší střed.odbor.vzdělání	2	0.09	0	0.00
Střed.odbor.vzděl. (vyučen)	1314	59.56	1528	61.91
Střed.odbor.vzděl.bez matur.a bez vyučení	17	0.77	20	0.81
ÚSV vzdělání	32	1.45	47	1.90
ÚSO vzdělání (vyuč.s matur.)	40	1.81	49	1.99
ÚSO vzděl.s mat.(bez vyuč.)	145	6.57	198	8.02
Vyšší odbor.vzdělání	7	0.32	11	0.45
Bakalářské vzdělání	0	0.00	0	0.00
Vysokoškolské vzdělání	108	4.90	109	4.42
Doktorské vzdělání (vědec.výchova)	0	0.00	0	0.00
Celkem	2206	100.00	2468	100.00

Zdroj: [2]

U obsazování volných míst je stále problémem rozdíl mezi kvalifikační strukturou uchazeče o zaměstnání a kvalifikačními požadavky ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatelé často uvádějí vyšší požadavky na pracovníka než je nutné, upřednostňují zájemce s potřebnou kvalifikací, s dostatečnou praxí, bez zápisu v trestním rejstříku, schopné plného pracovního nasazení, bez nároků na úlevy z osobních či zdravotních důvodů, s jazykovou vybaveností, znalostí práce počítačových programů. Úřad práce však na druhé straně eviduje zejména uchazeče, kteří těmto požadavkům nevyhovují nebo vyhovují jen částečně. Velkou roli někdy hraje i nedostatečné dopravní spojení ze vzdálenějších lokalit, kdy není zajištěna propojenost zejména na vícesměnné provozy (na zdejším regionu je běžný třisměnný provoz).

Obtížně se obsazují místa např. u nekvalifikovaných prací - ve stavebnictví, zemědělství. Tato místa jsou pak obsazována převážně cizinci. Proto se v nabídce volných míst stále objevují požadavky související s povolováním práce cizincům. Podmínkou pro udělení povolení

získávat cizince jsou dlouhodobě hlášená volná místa, která nejsou vůbec, nebo jen z části obsaditelná občany ČR. [2]

3.4 Nezaměstnanost

3.4.1 Stav a vývoj míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů

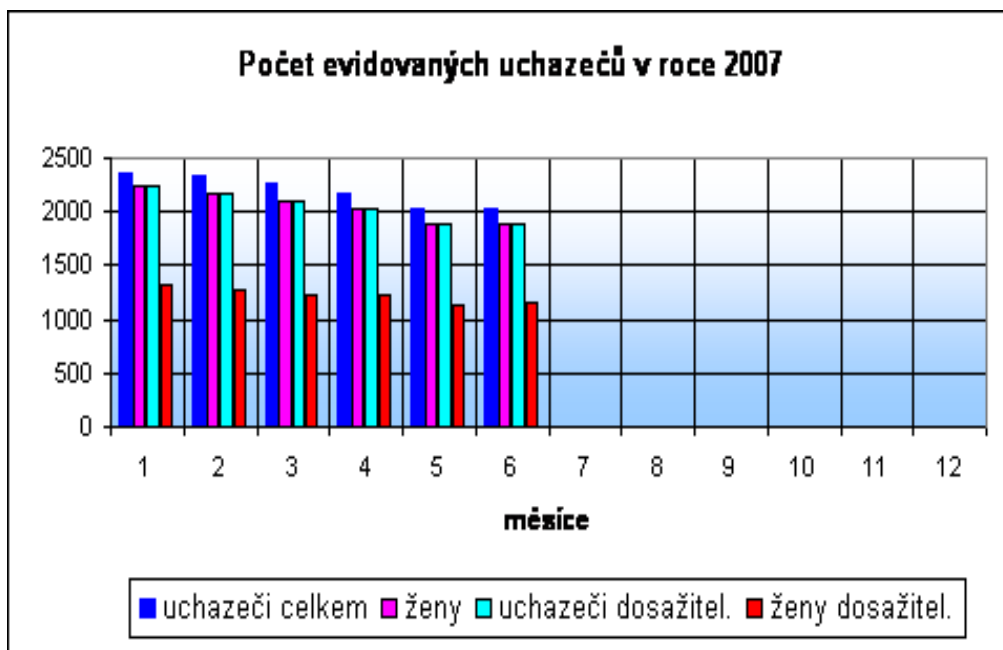
V průběhu pololetí pokračoval pokles nezaměstnanosti, jehož počátky lze nejen regionálně, ale i z pohledu republikového, zaznamenat již v roce 2006. Míra nezaměstnanosti je nejnižší za posledních 9 let. Příznivý hospodářský vývoj, vstup nových subjektů na trh práce a rozšiřování výroby stávajících zaměstnavatelů zajistily nárůst nových pracovních míst nejen na Boleslavsku, ale i v okolních regionech. Výsledkem tohoto faktu je pokles počtu nově evidovaných a naopak vysoký počet vyřazených uchazečů (vyšší než počet nově zařazených občanů do evidence).

Nízká míra nezaměstnanosti, nižší počty absolventů škol, kteří nově vstupují na trh práce či zrušení některých učebních oborů z důvodu nedostatku nových žáků způsobují však na druhé straně problémy zaměstnavatelům se zajištěním kvalifikované a hlavně kvalitní pracovní síly.

Tab. č. 8 Míra nezaměstnanosti v regionu MB v roce 2007

Měsíc	Počet uchazečů						Míra nezaměstn.	
	celkem	dosažitel.	abs.	z toho %	ženy dosažitel.	%	celková	žen
1	2366	2236	1405	59.38	1331	59.53	3.07	4.53
2	2336	2172	1384	59.25	1281	58.98	2.98	4.36
	2257	2100	1326	58.75	1236	58.86	2.88	4.21
4	2162	2034	1295	59.90	1220	59.98	2.75	4.15
5	2026	1880	1217	60.07	1141	60.69	2.55	3.88
6	2022	1893	1224	60.53	1153	60.91	2.56	3.92
průměr	2194.83	2052.50	1308.50	59.65	1227.00	59.82	2.80	4.18
výpočet míry nezaměstnanosti je od července 2004 počítána podle nové metodiky (z tzv.dosažitelných uchazečů)								

Zdroj: [2]



Graf č. 1 Počet evidovaných uchazečů v roce 2007
Zdroj: [2]

Výše popsané skutečnosti jsou znázorněny v tabulce č. 8 a v grafu č. 1. Z celkového počtu evidovaných uchazečů představoval podíl žen v I. pololetí 2007 v průměru 59,65 % a u dosažitelných 59,82 %, jejich průměrná míra nezaměstnanosti byla 4,18 %. [2]

3.4.2 Evidence ÚP

3.4.2.1 Zařazení do evidence

Nadále trvá, že nejčastějším důvodem evidence je ukončení předchozího zaměstnání. Ve sledovaném období zaznamenal ÚP oproti 1. pololetí 2006 pokles evidencí absolventů škol po ukončení soustavné přípravy na povolání (celkem 102) a evidencí žadatelů, kteří ukončili SVČ (75, z toho 15 nebylo účastno důchodového pojištění).

Úřad práce trvale zaznamenává tzv. účelové evidence, kdy není důvodem zařazení do evidence skutečný zájem o zprostředkování zaměstnání, ale pouze návaznost na další sociální výhody – úhrada zdravotního pojištění, zápočet doby na důchod, sociální dávky. Z těchto důvodů se evidují celé rodiny sociálně slabých občanů, dále občané:

- těsně předdůchodového věku, kteří ukončí po dohodě se zaměstnavatelem pracovní poměr několik měsíců před dovršením důchodového věku,

- se zdravotními omezeními (např. i drogově závislí), kteří podstupují dlouhodobou léčbu ve zdravotních zařízeních,
- těhotné z důvodu úhrady zdravotního pojištění,
- kteří pečují o osobu závislou na péči jiné fyzické osoby a kteří nemají po odejmutí sociální dávky od 1.1.2007 jiný příjem,
- občané, kteří žádají o přiznání plně invalidního důchodu,
- kteří již mají zajištěno zaměstnání, ovšem s odloženým nástupem. [2]

3.4.2.2 Kategorie uchazečů (skupiny nezaměstnaných)

Absolventi pro statistiku:

Do evidence bylo zařazeno celkem 128 uchazečů, kteří jsou pro statistické účely vykazováni v kategorii „absolvent pro statistiku“, z toho 27 po ukončení studia, 65 po ukončení zaměstnání. 66 absolventů se evidovalo poprvé (52%).

Absolventi VŠ:

Do evidence bylo zařazeno celkem 14 absolventů VŠ, z toho 4 po ukončení studia, 6 po ukončení zaměstnání. 6 občanů se evidovalo poprvé.

Osoby se zdravotním postižením:

Do evidence bylo zařazeno celkem 160 uchazečů se zdravotním postižením, z toho 128 po ukončení zaměstnání, 4 po ukončení SVCČ, 15 po odejmutí PID, 1 po ukončení studia. 50 občanů se zaevidovalo poprvé (31%).

Uchazeči starší 50 let:

Do evidence bylo zařazeno celkem 436 uchazečů starších 50 let, z toho 353 po ukončení zaměstnání, 24 po ukončení SVCČ, 12 po odejmutí PID. 220 občanů se zaevidovalo poprvé (20%).

Uchazeči do 25 let:

Do evidence bylo zařazeno celkem 529 uchazečů do 25 let, z toho 328 po ukončení zaměstnání, 10 po ukončení SVCČ, 97 po studiu. 180 občanů se zaevidovalo poprvé (34%).

Dlouhodobě evidovaní uchazeči

V 1. pololetí 2007 ÚP také zaznamenal růst počtu volných pracovních míst. V současné době eviduje úřad práce široké spektrum volných míst pro uchazeče s vyučením. Mimo jiné se jedná o desítky volných míst ve strojírenském průmyslu – v oboru lakýrník, soustružník, svářeč, automechanik, elektromechanik, dále v dopravě - řidič nákladních vozů a VZV, zemědělství či v oblasti služeb – prodavač, pokladník, skladník, kuchaře, číšník, šička, strážník.

Zvýšila se i nabídka ve volných místech pro občany se základním vzděláním – obsluha strojů, pomocní dělníci, pomocní skladníci, řidiči, prodavači, zemědělství dělníci, traktoristé, strážníci a hlídači, uklízeči.

Přesto je stále výrazná skupina uchazečů dlouhodobě evidovaných. Jedním z hlavních důvodů je profesní skladba uchazečů, která nekoresponduje s požadavky zaměstnavatelů na obor vzdělání a dále zejména fakt, že se výrazněji vyčleňuje skupina klientů, kteří nejsou ani přes širokou nabídku volných míst dlouhodobě schopni nastoupit do zaměstnání. Jedná se o občany s určitým omezením (zdravotním, psychickým, věkovým, intelektu, rodinným, sociálním, drogově závislých), klienty ze „sociokulturně“ znevýhodněného prostředí, popř. uchazeče, kteří nespolupracují, s minimální vlastní aktivitou a zájmem pracovat.

Cca 50% uchazečů je evidováno delší dobu než 6 měsíců, u 30% uchazečů se jedná o dlouhodobou evidenci delší 1 roku (11 uchazečů je evidováno více jak 10 let, 290 více jak 3 roky). [2]

3.5 Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání

Situace na trhu práce vytváří podmínky pro zaměstnávání občanů s vysokou odbornou kvalifikací, vyšším stupněm vzdělání, odbornou praxí, kteří jsou schopni přizpůsobit se dynamickým pracovním podmínkám. Proto se většina uchazečů, kteří mají jakékoliv problémy omezující jim výkon práce, řadí z pohledu možnosti získat vhodnou práci dlouhodobě do rizikové skupiny občanů.

Zvýšenou péčí v umístění do zaměstnání je potřebné věnovat:

- mladým do 25 let
- uchazečům nad 50 let

- občanům se zdravotním postižením
- matkám s malými dětmi
- uchazečům bez vzdělání
- sociálně těžko „umístitelným“ občanům

Z poměrně velké skupiny obtížně „umístitelných“ uchazečů o zaměstnání se postupně vyčlenila skupina zvláště obtížně „umístitelných“ občanů, jejichž uplatnitelnost na trhu práce je stále nižší. Jedná se o osoby bez kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnané, zejména ze sociálně slabších vrstev, navracející se z výkonu trestu odnětí svobody, závislé na návykových látkách apod.

U této skupiny se často pojí několik ukazatelů, zamezujících zajištění zaměstnání - absence kvalifikace, zdravotní postižení, vlastní pasivita, nezáměr o práci, problémové sociální zázemí.

Problémy s uplatněním uchazečů z výše uvedených kategorií spočívají mimo objektivního nedostatku vhodných pracovních příležitostí i v postojích a motivacích zaměstnavatelů, kteří mají zájem zajistit si personál schopný maximálního pracovního nasazení, maximální intenzity práce, bez potřeby investic na jeho přípravu. Naopak není pro ně nijak motivující řešení problémů s pracovníky se sníženým rozsahem pracovního nasazení či bez pracovních návyků i když situace při umísťování absolventů škol se výrazně zlepšila.

Začínající, menší a střední zaměstnavatelé nemají zpracovány plány personálního rozvoje založené na střednědobém výhledu rozvoje firmy (a to i z toho důvodu, že s touto problematikou nemají dostatek zkušeností a nevěnují se jí). Často pasivně spoléhají na mechanismy trhu práce a reagují spíše na aktuální situaci, bez zabezpečení personálního plánování a přípravy nových pracovních zdrojů. Přitom v průběhu několika let může způsobit stárnutí populace a úbytek kvalifikovaných zdrojů nedostatek jak odborníků určitého oboru, tak kvalifikovaných dělníků. Svědčí o tom skutečnost, že na celou řadu profesí nemáme k dispozici vhodné uchazeče o zaměstnání. Momentálním potřebám trhu práce neodpovídá ani struktura a počty absolventů v jednotlivých odvětvích. Tento stav je ovlivněn i tím, že podnikatelská sféra nemá ve střednědobém výhledu dostatečně vyjádřeny své potřeby pracovních sil. Toto se netýká velkých firem (např. ŠKODA AUTO a.s., Wagon Automotive s.r.o.), které věnují personální politice velkou pozornost.

Při zprostředkování zaměstnání vychází úřad práce z aktuální nabídky volných pracovních příležitostí. Je nutno konstatovat, že se často jedná o místa pracovní či finančně nezajímavá, o které nemají uchazeči z různých důvodů zájem. Úřad práce tak trvale řeší situace, kdy na jedné straně má hlášena volná místa, na druhé straně eviduje vhodné uchazeče, kteří však o místa nemají zájem. Nedostatek nových pracovníků v regionu řeší poté zaměstnavatelé pracovníky ze zahraničí.

Absence širší nabídky vhodných pracovních pozic má též za následek, že úřad práce eviduje větší část uchazečů, kteří se hlásí pouze účelově, nemají zájem o pomoc úřadu při zajištění zaměstnání, o zařazení do evidence žádají pouze z důvodu návaznosti na výplatu jiných dávek – sociálních, úhrady zdravotního pojištění, výplaty pojištění z pracovního úrazu, zápočtu doby evidence pro důchodové účely apod.. Tato skupina občanů spoléhá poté na to, že jim úřad práce nebude schopen v průběhu evidence nabídnout vhodné zaměstnání. [2]

4 Role Úřadu práce v problematice nezaměstnanosti v regionu

4.1 Kontrolní činnost ÚP

Během 1. pololetí roku 2007 byly pracovníky oddělení kontroly a insolvence uskutečněny kontroly, které byly zaměřeny hlavně na:

- dodržování ustanovení Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- dodržování předpisů při zaměstnávání cizích státních příslušníků,
- nelegální zaměstnávání,
- kontrolu docházky dětí do mateřské školy do 4 let věku, jejichž matky pobírají rodičovský příspěvek,
- kontrolu podaných a zaplacených odvodů za občany se ZPS.

Porušování předpisů a nedostatky jsou zjišťovány hlavně v oblasti:

- zaměstnávání cizích státních příslušníků bez povolení,
- nelegální zaměstnávání jak českých občanů, tak cizinců,
- nepodání hlášení o plnění povinného podílu občanů se zdravotním postižením a nezaplacení odvodů do státního rozpočtu.

V případech zjištěného závažného porušení zákonných ustanovení je postupováno podle správního řádu a prováděno správní řízení s následnou sankcí. [2]

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Rozpočet APZ je stanoven SSZ MPSV s ohledem na výši závazků ÚP a na základě vybraných ukazatelů (počtu uchazečů v evidenci, míru nezaměstnanosti a počtu uchazečů v rizikových skupinách nejvíce ohrožených nezaměstnaností). Rozpočet APZ byl pro ÚP Mladá Boleslav stanoven ve výši 9 000 000,-Kč. Veškeré finanční prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti musí být vynaloženy hospodárně, efektivně a účelně, jejich poskytování se řídí ustanovením Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyhláškou č. 518/2004.

Program aktivní politiky zaměstnanosti ÚP v Mladé Boleslavi vychází z komplexního vyhodnocení situace na trhu práce v předchozím roce (zejména z hlediska skupin uchazečů), z vyhodnocení realizace Programu APZ 2006, z výše závazků převáděných do stávajícího roku a z výše finančních prostředků na APZ přidělených na rok 2007.

Nástroje APZ jsou především pomocnými a podpůrnými prostředky pro zvýšení zaměstnanosti ohrožených a dlouhodobě nezaměstnaných skupin uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči (§33 zákona o zaměstnanosti) a kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Kromě rozvoje již existujících nástrojů bylo s účinností zákona č. 435/2004 Sb. zavedeno i několik nových (např.příspěvek na zapracování, příspěvek na dopravu). V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením využíváme možnost příspěvků na podporu vytváření pracovních míst na trhu práce. [2]

4.2.1 Národní projekty a programy

K finanční podpoře aktivní politiky ze strukturálních fondů dochází v roce 2007 v rámci systémových národních projektů a grantových schémat pod vedením a koordinací ÚP v Příbrami. „**Najdi si práci**“ a „**Návrat do práce**“ a pro opatření integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálních exkluzí, „**Příprava na práci**“, dále o granty pro opatření podpory APZ, „**Mámo, táto, najdi si práci**“, „**Kurz účetnictví se znalostí práce na PC včetně řízení praxe**“, „**První kroky absolventa do praxe**“, „**Nová šance pro Vás - víc než jen pracovník obchodu a služeb**“, „**ECDL Start - dobrý start do nové práce**“,

„Systém aktivní politiky zaměstnanosti v činnosti agentury práce“, „Regionální centra pomoci a mobility“, „Rekvalifikační kurz - Základy obsluhy PC“. [2]

4.2.2 Plnění cílů APZ v roce 2007

Po vyhodnocení uskutečňování Programu aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Mladá Boleslav byla podle ÚP situace zhodnocena tak, že s ohledem na situaci na trhu práce se dařilo plnit doporučené cíle pro APZ 2007, jak v procentech zařazení uchazečů z ohrožených skupin tak i v procentech čerpání financí na jednotlivé nástroje z rozpočtu APZ. Příspěvky a rekvalifikace na úseku APZ v 1. polovině roku 2007 byly určeny pro zaměstnanost 176 uchazečů z ohrožených (cílových) skupin nebo jinak „neumístitelných“ uchazečů evidovaných na ÚP a pro podporu zaměstnávání osob se ZP.

Vhodnost každého uchazeče je posuzována zcela individuálně. Hodnocení vhodnosti uchazečů vychází především z oddělení zprostředkování, rozhodnutí komise APZ zaleží rovněž na konkrétní situaci trhu práce v posuzované lokalitě.

Z jednotlivých nástrojů APZ ÚP realizoval především vytvoření pracovních míst pomocí VPP (umístěno 35 uchazečů) ve spolupráci s obcemi a SÚPM – vyhrazená místa (umístěno 24 uchazečů) ve spolupráci se zaměstnavateli. Na příspěvek SÚPM byl vyčerpán za 1. pololetí 2007 největší podíl finančních prostředků, který překročil doporučených 35% z celkového objemu financí. Charakter příspěvku a možnost jeho pružného poskytnutí řadí tento nástroj APZ za nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a zároveň za nejúčelnější pro přímé začleňování uchazečů na trh práce. Následným ukončením evidence uchazeče v evidenci ÚP dochází také zároveň k úspoře výdajů na pasivní politiku a sociální dávky.

Úřadem práce byly poskytnuty tři příspěvky na vytvoření CHPM pro OZP (umístění 3 uchazeči). V regionu Mladá Boleslav nebyly zjištěny žádné výrazné změny v poklesu nezaměstnanosti dosažené realizací APZ, **míra nezaměstnanosti je dlouhodobě nízká (průměr za I. pololetí činil 2,80 %).**

Výše uvedené informace jsou zachyceny v tabulkách č. 9 a 10. [2]

Tab. č. 9 Výdaje na politiku zaměstnanosti v roce 2007

Položka	k 30.6.2006	k 30.6.2007
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	34282902.00	41729682.00
v tom : na pasivní politiku	26650819.00	29492970.00
na aktivní politiku	2673397.00	3451633.00
podíl APZ na PZ v %	7.80	8.27
příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (§ 78, zák. č. 435/2004 Sb.)	4958686.00	8785079.00
převáděno na rezervní fond (599)	0.00	0.00
Rekvalifikace (110 + 121))	358398.00	288744.00
SÚPM přísp.na úhradu mezd a platů (340)	1235400.00	1814832.00
přísp.na úhradu mezd a platů (170)	49350.00	0.00
	53400.00	0.00
VPP - úhrada nákladů na pod. VPP (220)	575749.00	850681.00
Chrán.prac.dílny - zřízení pracov. (152)	51100.00	0.00
Chrán.prac.dílny - provoz.nákl. (155)	300000.00	400000.00
vytvoření chrán.prac.místa (158)	50000.00	56683.00
příspěvek na dopravu (297)	0.00	0.00
příspěvek na zapracování (296)	0.00	11933.00
Bilančně diagnostické služby (293)	0.00	28760.00
Infor.mater., semináře, trhy, konferen.	0.00	0.00

Zdroj: [2]

Tab č. 10 Podíl vynaložených finančních prostředků podle nástrojů APZ

	Plán APZ- 2007	čerpání k 30.6.2007	% čerpání
Rekvalifikace (110)	971000.00	288744.00	29.74
příspěvek na úhr.nákl.zaměst.-rekval.zařízení (121)	0.00	0.00	0.00
SÚPM přísp.na úhradu mezd a platů (340)	3955000.00	1814832.00	45.89
SVČ návrat.fin.výpomoc (430)	150000.00	0.00	0.00
VPP - úhrada nákladů na pod. VPP (220)	2097000.00	850681.00	40.57
Chrán.prac.dílny - zřízení pracov. (152)	522000.00	0.00	0.00
Chrán.prac.dílny - provoz.nákl. (155)	703000.00	400000.00	56.90
vytvoření chrán.prac.místa (158)	100000.00	56683.00	56.68
úhrada nákladů za prac.rehabilitaci (165)	153000.00	0.00	0.00
příspěvek na dopravu (297)	89000.00	0.00	0.00
příspěvek na zapracování (296)	68000.00	11933.00	17.55
Infor.mater., semináře, trhy, konferen.	21000.00	0.00	0.00
úhrada nákladů uch.o zam. nebo OZP při poraden.(294)	51000.00	0.00	0.00
bilančně diagnostické služby (293)	120000.00	28760.00	23.97
převody do fondů OSS (RF)	0.00	0.00	0.00
Celkem	9,000,000.00	3,451,633.00	38.35

Zdroj: [2]

4.2.3 Předměty APZ

4.2.3.1 Vytváření společensky účelných pracovních míst

Během I. pololetí roku 2007 bylo vytvořeno 21 míst SÚPM – vyhrazených s příspěvkem na mzdu. Celkem bylo podáno 37 žádostí na vytvoření nového pracovního místa s dotací na mzdu, 3 žádosti byly zamítnuty, 4 žádosti byly zaměstnavatelem stornovány a 9 žádostí nebylo dosud vyřízeno. V ostatních případech (21) ÚP uznal odůvodněnost žádosti a uzavřel dohody s příspěvkem na mzdu, 1 dohoda byla předčasně ukončena.

Na vyhrazená místa SÚPM v I. pololetí 2007 bylo vyčerpáno z rozpočtu APZ, včetně závazků z roku 2006 a náhrad, celkem 1 814 832,- Kč.

V průběhu I. pololetí nebyla podána žádná žádost na příspěvek za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti i když v 9 případech byla podána informace o možnosti poskytnutí tohoto příspěvku včetně předání potřebných formulářů. [2]

4.2.3.2 Veřejně prospěšné práce

V průběhu I. pololetí roku 2007 bylo uzavřeno 19 dohod a vytvořeno 40 míst, která obsadilo 35 uchazečů.

Na tento nástroj bylo z rozpočtu APZ v I. pololetí vyčerpáno celkem 850 681,- Kč.

- vytvořena místa 40
- obsazena místa 35. [2]

4.2.3.3 Podpora vytváření pracovních míst pro občany se ZP (§ 75 a 76 Zákona o zaměstnanosti)

V I. pololetí 2007 byla vytvořena 3 nová chráněná pracovní místa u 2 zaměstnavatelů s celkovými náklady 56 683,- Kč, na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP (§ 75). Podané jsou další 4 žádosti.

Dohoda na příspěvek na provoz chráněné dílny byla uzavřena se 2 zaměstnavateli:

- HABITAE ČR s.r.o.

- FOKUS Mladá Boleslav - Sdružení pro péči o duševně nemocné,

kterým bylo vyplaceno celkem 400 000 Kč.

Další důležitou pomocí pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50% osob se ZP je příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob (§ 78 zákona o zaměstnanosti). Během I. čtvrtletí roku 2007 byl vyplacen příspěvek 18 zaměstnavatelům v celkové výši 4 980 513 Kč.

Celkem je, na základě žádostí o příspěvek zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50% osob se ZP, monitorováno ÚP Mladá Boleslav 264 pracovních míst pro osoby se ZP:

○ JIVA , spol. s.r.o.	20
○ FOKUS Ml. Bol.	38
○ DoBa I. spol. s.r.o.	73
○ MOKAS CZ, a.s..	20
○ ECO-RETEL s.r.o.	14
○ HABITAE ČR s.r.o.	14
○ RA+ spol.s r.o.	31
○ Milan Matějček	7
○ MIJA MH s.r.o.	2
○ Blažena Boušková	2
○ ABC CZ s.r.o.	17
○ Žitný Pavel	1
○ FIPOS MB	2
○ APZ o.s.	7
○ VYRTYCH Building	7
○ Dvorská Lucie	1
○ Silvie Jiránková	1
○ Jana Holíková	1
○ M-Boss o.s.	5
○ Michal Dvořák	1 [2]

4.2.3.4 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou trvale jednou z priorit aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem je zaměřit se především na sledované kategorie uchazečů o zaměstnání a absolvováním rekvalifikace napomoci zařadit je do pracovního poměru. Podmínky pro výběr a zařazování uchazečů o zaměstnání do rekvalifikací a poradenských činností jsou stanoveny vnitřním předpisem a Programem APZ pro příslušný rok. V celkových počtech osob zařazených do rekvalifikací jsou zahrnuti i uchazeči o zaměstnání, kteří vstoupili do rekvalifikačních programů v projektech v rámci Evropského sociálního fondu.

V prvním pololetí roku 2007 z celkového počtu 113 uchazečů v rekvalifikaci bylo zařazeno 105 uchazečů a 8 uchazečů pokračovalo v rekvalifikaci zahájené v loňském roce. Ze 109 absolventů ukončených rekvalifikací jich 106 ukončilo úspěšně, 3 u zkoušek neuspěli a 4 ukončili předčasně z vážných důvodů. Z celkového počtu bylo do rekvalifikace v rámci APZ zařazeno a zároveň úspěšně ukončilo 29 uchazečů o zaměstnání. Informace o počtech uchazečů zařazených do rekvalifikací v rámci APZ vykazuje tabulka č. 11.

Zbývajících 76 osob bylo zařazeno do rekvalifikací, které jsou součástí projektů Evropského sociálního fondu (ESF), z toho ukončilo rekvalifikaci 74 uchazečů o zaměstnání a z nich 71 ukončilo úspěšně. Přehled počtu účastníků rekvalifikačních kurzů v projektech ESF ukazuje tabulka č. 12.

Tab. č. 11 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání v 1.pol. 2007

Počet uchazečů zařazených do rekvalifikací :	29	%
z toho : ženy	13	44.83
nad 50 let	8	27.59
do 25 let a absolv. VŠ do 30 let	6	20.69
se ZP	3	10.34
evidence nad 6 měsíců	8	27.59
evidence nad 12 měsíců	2	6.90
péče o dítě do 15 let	5	17,24
rekvalifikaci ukončilo celkem	29	100.00
z toho : úspěšně	29	100.00
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci	8	27.59

Zdroj: [2]

Tab. č. 12 Počet účastníků rekvalifikačních kurzů ESF v roce 2007

Název projektu ESF	zařazeno v roce 2007	Ukončeno	V evidenci	Vyřazeno
číslo	M/Ž	M / Ž	M / Ž	M / Ž
Najdi si práci ve Středočeském kraji trvá do 31.7.2007 CZ.04.1.03/1.1.00.1/0006	6/12	6/12	3/9	3/3
Rekvalifikační kurz zákl.obsł.PC (Centrum internetu) - trvá do 31.5.2008 CZ.04.1.03/1.1.02.3/0001	5/25	5/25	4/14	1/10
Regionální centra pomoci a mobilit trvá do 30.6.2008 CZ.04.1.03/1.1.02.3/0002	1/1	1/1	0/1	1/0
Návrat do práce ve Středoč.kraji trvá do 30.4.2008 CZ.04.1.03/1.1.00.1/0035	1/7	1/7	0/7	1/0
Nová šance pro Vás - víc než jenom pracovník obchodu a služeb trvá do 30.6.2008 CZ.04.1.03/1.1.02.3/0029	4/14	4/13	4/13	0/0
Celkem	76 17/59	74 17/57	55 11/44	19 6/13

Zdroj: [2]

Hlavním důvodem nízkého čerpání je přednostní naplňování programů ESF, kde do rekvalifikací byl ve sledovaném období zařazen třikrát větší počet klientů. Dále pak nízká míra nezaměstnanosti v okrese Mladá Boleslav, která v měsíci květnu dosáhla hranici 2,55%, což je hodnota, která byla naposledy zaznamenána v roce 1998. Do kurzů financovaných z APZ jsou zařazováni převážně uchazeči mimo cílové skupiny projektů ESF. Zrealizované kurzy jsou zejména na počítačové dovednosti, což je trvale požadovaná odpornost pro mnoho povolání a dále pro profese žádané trhem práce – IT doplněná o zaměření na konstrukční systémy, kurzy na dělnickou profesi svářeč a kurzy pro různé typy služeb.

Po rekvalifikaci bylo ve sledovaném období prvního pololetí roku 2007 do 1 roku po jejím úspěšném ukončení umístěno 64 uchazečů, což představuje z celkově umístěného počtu uchazečů o zaměstnání 4,5 %. Z absolventů všech rekvalifikací realizovaných v 1. pololetí roku 2007 bylo umístěno 27 osob, z toho 8 z rekvalifikací APZ. Přičemž v APZ bylo zrealizováno 7 kurzů a 4 z nich skončily v měsíci červnu. K posouzení úspěšnosti rekvalifikací z dlouhodobějšího hlediska ÚP sleduje umístění absolventů rekvalifikací úspěšně ukončených v roce 2006. Z celkového počtu 220 všech absolventů rekvalifikací nastoupilo do zaměstnání 85 uchazečů do tří měsíců po ukončení rekvalifikace, tj. 38,6 %,

do šesti měsíců po skončení rekvalifikace nastoupilo na ekonomickou nebo studijní aktivitu 112 uchazečů, což představuje 50,9 %. Neumístění absolventi rekvalifikací získávali znalosti a dovednosti zejména v nespecifických kurzech z oblasti výpočetní techniky. Ze 122 absolventů rekvalifikací roku 2006 v rámci APZ bylo vyřazeno nesankčně z evidence ÚP k 30.6.2007 celkem 74 uchazečů, což představuje 60,6 % z počtu rekvalifikovaných v APZ. [2]

5 Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Dle zpracovaných údajů z roku 2007 je možné konstatovat, že v dalším období nenastane žádné výrazné snižování zaměstnanosti v regionu Mladá Boleslav. U některých firem zaměřených na dodávku komponentů pro dominantní firmu Škoda auto, a.s., včetně samotné Škody auto, je předpokládán určitý nárůst pracovních příležitostí, cca 400 – 500 míst v okrese, avšak spíše pro kvalifikovaný personál.

Očekává se stabilní situace na trhu práce, stagnující až mírně stoupající hodnota míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se pravděpodobně bude i nadále pohybovat kolem hodnoty 2,75 %. [2]

5.1 Situace v jednotlivých mikroregionech regionu

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2 území regionu Mladá Boleslav je rozděleno na 7 mikroregionů. Míra nezaměstnanosti pro jednotlivé regiony je úřadem práce počítána jen jako orientační, jedná se o hrubý výpočet míry – dle Metodického pokynu SSZ č.3/2004 z 31.3.2004.

1. mikroregion Mladoboleslavska (Mladá Boleslav a okolí)

- s mírou nezaměstnanosti k 30.6.2007 - 2,79 % a 918 evidovanými dosažitelnými uchazeči (pokles míry nezaměstnanosti oproti konci roku 2006 o 0,35 procentního bodu),
- nejsilnější průmyslový region, který je nejvíce provázaný s většinou rozhodujících zaměstnavatelů, sídlo ŠKODY AUTO a. s. Mladá Boleslav. Dopravní obslužnost je na dobré úrovni.

2. mikroregion Mnichovohradišťska (Mnichovo Hradiště a okolí)

- s mírou nezaměstnanosti k 30.6.2007 – 3,09 % a 242 evidovanými dosažitelnými uchazeči (pokles míry nezaměstnanosti oproti konci roku 2006 o 0,85 procentního bodu),
- severní část regionu Mladá Boleslav se strojírenským, potravinářským a spotřebním průmyslem. Nejvýznamnější zaměstnavatel je Behr Czech s.r.o. - (klimatizace, topení a chladiče pro automobilový průmysl) a Hella Behr s.r.o., které vznikly v roce 2000 a které každoročně zvyšují svojí zaměstnanost,
- dopravní podmínky Mnichovohradištska jsou celkem dobré, jen v oblastech malých a vzdálenějších obcí je mnohdy doprava problematická (spojení není vždy plně vyhovující).

3. mikroregion Bělska (Bělá pod Bezdězem a okolí)

- s mírou nezaměstnanosti k 30.6.2007 – 3,65 % a 145 evidovanými dosažitelnými uchazeči (pokles míry nezaměstnanosti oproti konci roku 2006 o 0,78 procentního bodu),
- severozápadní část regionu se strojírenským a papírenským průmyslem. Nejvýznamnějšími zaměstnavateli mikroregionu jsou WAGON AUTOMOTIVE spol. s r.o. a PAPÍRNY Bělá a.s.,
- zaměstnanost se zde udržuje na slušné úrovni, pokud obyvatelé nepracují u zmíněných zaměstnavatelů, dojíždějí za prací do Mladé Boleslavi. Větší procento míry nezaměstnanosti je ovlivněno celkově menším počtem ekonomicky aktivních obyvatel,
- dopravní obslužnost můžeme hodnotit stejně jako u Mnichovohradištska.

4. mikroregion Benátecka (Benátky nad Jizerou a okolí)

- s mírou nezaměstnanosti k 30.6.2007 – 3,71 % a 310 evidovanými dosažitelnými uchazeči (míra nezaměstnanosti poklesla oproti konci roku 2006 o 1,16 procentního bodu),
- jihozápadní část regionu s průmyslem strojírenským, zpracovatelským a zemědělským. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem mikroregionu je Carborundum Electrite a.s., Sumikei Czech s.r.o. a Bilsing Automation Czech s.r.o.. Pozitivem je funkčnost nové průmyslové zóny na jihovýchod od Benátek – cca 23,5 ha, kde již působí nové firmy zaměřené převážně na automobilový průmysl,
- dopravní obslužnost je na dobré úrovni (rychlостní silnice R 10 Praha - Liberec).

5. mikroregion Bakovska (Bakov nad Jizerou a okolí)

- s mírou nezaměstnanosti k 30.6.2007 – 2,73 % a 72 evidovanými dosažitelnými uchazeči (pokles míry nezaměstnanosti oproti konci roku 2006 o 0,45 procentního bodu),
- rozlohou nejmenší mikroregion mezi Mladoboleslavským a Mnichovohradištským,
- většina obyvatel dojíždí za prací do Mladé Boleslavi – vysoká provázanost, v roce 1999 zde začala s výrobou výfuků pro ŠKODU AUTO a.s. Faurecia Exhaust Systems s.r.o. a nyní se svými 745 zaměstnanci je největším zaměstnavatelem Bakovska.

6. mikroregion Dobrovicka (Dobrovice a okolí)

- s mírou nezaměstnanosti k 30.6.2007 – 3,03 % a 118 evidovanými dosažitelnými uchazeči (pokles míry nezaměstnanosti oproti konci roku 2006 o 0,13 procentního bodu),
- jihovýchodní část regionu s průmyslem spotřebním a potravinářským, nejvýznamnějším zaměstnavatelem je Cukrovar a rafinerie cukru Dobrovice TTD a.s., Mosolf Automobillogistik s.r.o a Zemědělské družstvo Luštěnice,
- dopravní podmínky Dobrovicka jsou dobré a velké procento obyvatel z této lokality dojíždí za prací do Mladé Boleslavi.

7. mikroregion Bousovska (Dolní Bousov a okolí)

- s mírou nezaměstnanosti k 30.6.2007 – 2,43 % a 50 evidovanými dosažitelnými uchazeči (pokles míry nezaměstnanosti oproti konci roku 2006 o 0,43 procentního bodu),
- východní část regionu, druhý nejmenší mikroregion, s průmyslem strojírenským, nejvýznamnější zaměstnavatel je Proclima Svamp s.r.o.,
- dopravní podmínky Bousovska jsou dobré, většina obyvatel z této lokality dojíždí za prací do Mladé Boleslavi.

Míra nezaměstnanosti v mikroregionech kopírovala celkový vývoj nezaměstnanosti okresu. Měla klesající tendenci. Nejvyšší míru nezaměstnanosti v I. pololetí vykazoval mikroregion Benátecka (3,71 %) a mikroregion Bělska (3,65 %). [2]

Region Mladá Boleslav tvoří jeden trh práce vysoce provázaný a vysoce stabilní. Výše zmíněné údaje zachycuje tabulka a graf, které jsou součástí přílohy č. 1. a přílohy č. 2.

Míra nezaměstnanosti a situace v jednotlivých obcích v okrese Mladá Boleslav v roce 2007 je podrobně rozepsána v tabulce v příloze č. 4.

5.2 Vývoj zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů

- **Škoda auto a.s.** - u největšího zaměstnavatele regionu došlo v průběhu 1. pololetí roku 2007 k mírnému snížení počtu kmenových zaměstnanců, zároveň firma neustále řeší nedostatek kvalifikovaných pracovníků v dělnických profesích. K 30.6.2007 pracovalo ve ŠKODĚ AUTO a.s. 22 929 pracovníků, tj. o 100 méně než na konci roku 2006.

Situace ve firmě je stabilní, odchody nastávají přirozenou fluktuací a v rámci organizačních změn dochází nejprve k vnitřním přesunům zaměstnanců (nové projekty), následně pak k případnému propouštění. Škoda Auto plánuje nárůst pracovních míst ve vývoji vozidel (cca o 300) v časovém horizontu 2 let, v novém vývojovém, testovacím a zkušebním centru za 1,2 miliardy korun. Do konce roku 2007 byl zaznamenán vzrůst zaměstnanců opět o několik stovek.

- **Akuma a.s.** – je dalším významným zaměstnavatelem regionu. Podnik patří k třetímu největšímu producentu autobaterií v Evropě. Dále vyrábí pro automobilový průmysl autoantény s příslušenstvím. V 1. pololetí roku 2007 dochází k přesunu výroby a prodeje startovacích baterií pod VARTU a výroba bude ukončena úplně. Realizace změn probíhá postupně a někteří pracovníci v důsledku informací o omezení výroby ukončili pracovní poměr.
- **Behr Czech s.r.o.** – se specializuje na klimatizaci a chlazení motorů aut. Z objemu výroby je cca 5 % určeno pro ŠKODA AUTO a.s., ostatní výroba jde na export (BMW, Daimler Chrysler, Porsche, Iveco, Man). K 30.6.2007 zde bylo zaměstnáno 876 kmenových zaměstnanců, tj. nárůst oproti konci roku 2006 o 70 pracovníků. V II. pololetí roku 2007 byla uvedena do provozu 5.divize – vstřikování a lisování plastů pro automobilový průmysl s předpokládaným nárůstem kmenových pracovníků cca o 30 (10 do administrativy a 20 do výroby). [2]

Zaměstnanost u vybraných nejvýznamnějších zaměstnavatelů, kteří doposud zaznamenali nejvýraznější personální pohyb (nárůst/úbytek) je podrobněji uvedena v příloze č. 5.

5.3 Faktory, které příznivě ovlivňují nezaměstnanost v regionu

V posouzení příznivých faktorů ovlivňujících nezaměstnanost v regionu Mladá Boleslav a v jeho mikroregionech jasně vidíme silné postavení firmy ŠKODA AUTO a.s. a jejích

dodavatelů. Počáteční zahraniční investice do této firmy měla značný efekt pro příliv dalších investic (vznik nových pracovních příležitostí) do regionu Mladá Boleslav. Umístění strategicky významného zaměstnavatele v našem okrese má velmi příznivý vliv na dopravní infrastrukturu okresu, která je na velmi dobré úrovni ze všech směrů sousedních okresů.

Je předpoklad vzniku dalších pracovních míst v průmyslových zónách regionu, např. průmyslová zóna Benátky nad Jizerou, Plazy a v poslední době vznik nové průmyslové zóny Nepřevázka. Rovněž příznivě ovlivní zaměstnanost okresu i výstavba obytného a komerčního komplexu v prostorách mezi Mladou Boleslaví a Bezděčínem. Výjimečné postavení firmy ŠKODA AUTO je zároveň potenciálním nebezpečím pro celý Mladoboleslavský region, ale i pro regiony sousední, neboť na výrobu této společnosti je vázáno velké množství pracovních míst i v dodavatelských a obslužných firmách.

V roce 2007 rovněž příznivě ovlivnily situaci na trhu práce velmi mírné klimatické podmínky, které umožnily dřívější nástup sezónních prací jak ve stavebnictví tak i v zemědělství.

6 Role nestátních organizací v problematice nezaměstnanosti

6.1 Definování vybrané skupiny nezaměstnaných

Po zhodnocení situace na trhu práce v okrese Mladá Boleslav jsem jako jednu z problémových skupin nezaměstnaných vybrala skupinu nazvanou „matky s dětmi“, kterou dále analyzuji včetně některých nestátních organizací, které se touto problematikou zabývají. Hlavním problémem těchto skupin je, že se špatně umísťují na trhu práce, protože jsou izolované od společnosti, ztrácejí svoji kvalifikaci, nemají přehled o vývoji nových technologií. Nemají čas a prostor se „znovuvzdělávat“ či si udržovat své dosavadní znalosti a dovednosti.

Pod uvedeným pojmem „matky s dětmi“ se rozumí ženy na mateřské resp. rodičovské dovolené, nebo matky pečující o děti do 15 let jejich věku.

6.1.1 Mateřská dovolená

Matce náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou je ve smyslu ust. § 191 z.č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, považována za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnankyně omluvena pro nepřítomnost v práci. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle z. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a z. č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).

Mateřská dovolená poskytovaná po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy posuzuje jako výkon práce, a to i pro účely dovolené na zotavenou.

Vrátí-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (28 a 37 týdnů), je zaměstnavatel povinen zařadit ji na její původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy. [16]

6.1.2 Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni na její žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Tzn., že pokud zaměstnankyně nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené.

Žena, která se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazena podle pracovní smlouvy. Po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky nepřísluší zaměstnankyni náhrady mzdy nebo platu; nýbrž nárok na dávku státní sociální podpory - rodičovský příspěvek dle Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. [16]

6.2 Funkce a přínos mateřských a rodičovských center pro vybranou skupinu

Mateřská a rodičovská centra působí jako informativní, **vzdělávací** a oddechové místo zejména pro maminky na mateřské dovolené a jejich děti. Náplň MC vychází z potřeb maminek a jejich dětí.

Centra jsou zaměřená na pomoc při odstranění izolace žen na mateřské dovolené nebo žen, které jsou dlouhodobě v domácnosti a pečují o své děti. Maminkám nabízí prostor pro společné scházení, získávání informací, vzdělávání a další aktivity, které by jinde s malými dětmi nemohly navštěvovat. Maminky se zde mohou zúčastnit jazykových kurzů a výukových kurzů práce na PC. Jazykové kurzy jsou zaměřené na anglickou či německou konverzaci a prohloubení slovní zásoby pro mírně pokročilé i začátečníky. Kurzy vedou odborní lektori. Kurzy probíhají v dopoledních nebo večerních hodinách (dle potřeb účastnic kurzů) za „symbolický“ poplatek (maximální částka činí 50 Kč/hod. = 60 minut). [6] [7] [8] [9]

6.2.1 Výhody mateřských a rodičovských center

- mají neformální charakter a pomáhají nalézat nové přátele,
- pomáhají ženám udržovat jejich profesní orientaci a posilují jejich sebevědomí,
- pořádají programy pro matky, rodiče, děti: tvořivé, vzdělávací, sportovní, rekvalifikační i jednorázové akce,
- ženám na mateřské dovolené poskytují prostor pro „procvičování“ jazykových znalostí, práce na PC a dalších aktivit,
- po ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené se jim bude lépe zařazovat zpět do pracovního procesu,
- maminky se mohou v klidu věnovat vzdělávání, zatímco pro děti je připraven program a jsou pod dozorem jiných maminek nebo pracovníků centra,
- umožňuje maminkám na mateřské dovolené, vyjít ze sociální izolace, do které se přechodem ze zaměstnání k celodenní péči o dítě dostávají,
- kurzy a vzdělávací semináře jsou finančně nenáročné, a nebo úplně bezplatné, dostupné pro ženy na mateřské dovolené i pro matky „samoživitelky“,



Obr.č.3 Logo Sítě
mateřských center
Zdroj: [10]

- kurzy probíhají v době, která maminkám vyhovuje (většinou si mohou sami navrhnout čas výuky), buď v dopolední hodinách, kdy mohou přijít i s dětmi, které budou mít vlastní program nebo v podvečerních hodinách bez dětí. [11]

6.2.2 Projekt Síť mateřských center

Společný dvouletý projekt Sítě mateřských center o.s. a Gender Studies, o.p.s., který přispívá k větší flexibilitě českého trhu práce. Cílem projektu je lepší zaměstnatelnost ohrožených skupin, jimiž jsou v tomto případě **matky s malými dětmi** a ženy v předdůchodovém věku, a odbourávání genderových stereotypů na straně zaměstnavatelů.

Tento projekt je spolufinancován **Evropským sociálním fondem EU** a státním rozpočtem ČR. [10]

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii.



Obr.č.4 Logo Evropského sociálního fondu
Zdroj: [10]

ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována *Evropská strategie zaměstnanosti* založená na čtyřech základních pilířích:

- **zlepšení zaměstnatelnosti** – podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce,
- **rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst** – podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa,
- **podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** – podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst,
- **posilování rovných příležitostí pro muže a ženy** – odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování.

Obsahy programů čerpajících prostředky z Evropského sociálního fondu jsou v souladu s oblastmi politik ESF:

- rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce za účelem snížení a prevence nezaměstnanosti, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, usnadnění „znovuzачlenění“ dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a podpora pracovního začlenění mladých lidí a lidí **vracejících se na trh práce po určité době**,
- podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením,
- podpora a zlepšování **školení, vzdělávání a poradenství** jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání,
- konkrétní opatření na zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na trhu práce z hlediska pohlaví.

Evropská strategie zaměstnanosti byla přijata v roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti. [18]

6.2.2.1 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost a kvalifikaci ohrožených skupin na trhu práce, zvýšit jejich znalosti a dovednosti v oborech, které jsou pro ženy netradiční a podporovat rozvoj flexibilního pracovního trhu s ohledem na rovné příležitosti žen a mužů.

Prostřednictvím vzdělávání a genderové senzitivity těchto ohrožených cílových skupin, zaměstnavatelů a organizací prosazujících rovnost žen a mužů budou odstraňovány genderové stereotypy vedoucí k diskriminaci na trhu práce a tzv. skleněné zdi vznikající díky horizontální segregaci na trhu práce. Projekt je zaměřen především na zvyšování dovedností a znalostí v oblasti nových technologií (ICT) a jejich využívání pro podnikání a různé formy flexibilního pracovního uspořádání u ohrožených cílových skupin.

Projekt probíhá v rámci **Středočeského** a Jihomoravského kraje. Projekt skončí koncem roku 2007. [10]

6.2.2.2 Hlavní aktivity projektu

- Jak na ICT? - vzdělávací semináře pro ženy a muže na mateřské a rodičovské dovolené a ženy v předdůchodovém věku,
- interaktivní webová stránka (www.jaknait.cz),
- vzdělávací semináře na podporu **mateřských center**,
- vzdělávací semináře o rovných příležitostech pro ženy a muže pro **úřady práce**,
- mediální, informační a poradenské aktivity. [10]

6.2.2.3 Jak na ICT? – vzdělávací semináře

Semináře probíhají v Poděbradech, Čelákovících, Dobříši, Mšeně, **Mladé Boleslavi** a v Brně.

Cíle a specifika vzdělávacích kurzů

Vzhledem k rozsahu kurzy nemohou být vyčerpávajícím souhrnem informací, jak „zapnout a vypnout“ počítač, ale měly by odbourat strach z využívání informační a komunikační technologie (ICT) a především představit ICT jako praktickou věc usnadňující osobní rozvoj, podnikání a uplatnění na trhu práce.

Odborné poradenství

Účastnice kurzů mohou rovněž na seminářích vznést otázky, které budou zodpovězeny odborníky v dané oblasti (odpovědi budou zaslány e-mailem a budou zprostředkovány koordinátorkou projektu). Po skončení vzdělávacích kurzů jsou účastnicím kurzů v případě zájmu poskytovány individuální konzultace.

Jednotlivé kurzy je možné přizpůsobit aktuálním požadavkům účastnicím (prostřednictvím lokální koordinátorky).

Účastnice kurzů získají speciální vzdělávací skripta (dle jednotlivých skupin kurzu) - *Jak na informační a komunikační technologie, Podnikání a informační technologie* a také pdf publikaci od Marie Noe *„Nebojte se počítače aneb Příručka (nejen) pro ženy, které se chtějí, nebo musí přátelit s počítačem“*.

Výhodou je také možnost hlídání dětí zajištěná pro účastnice kurzů a pokrytí materiálových nákladů na hlídání dětí. Rozsah a popis kurzů je podrobně uveden v příloze č. 3. [10]

6.2.2.4 Webové stránky

Webové stránky (www.jaknaIT.cz) obsahují informace pro matky na rodičovské dovolené, které si začínají v tomto složitém životním období hledat zaměstnání, a pro ženy po padesáti letech věku, které jsou stejně ohroženou skupinou na trhu práce.

Jsou zde informace od těch nejzákladnějších týkajících se práv nezaměstnaných a rodičů na rodičovské dovolené, přes praktické – jak správně sestavit CV (Curriculum vitae), motivační dopis, jak a kde je možné zvýšit si kvalifikaci, jak najít správný jazykový kurz, jsou zde také všechny dostupné informace o E-learningu.

Díky spolupráci s mnohými úřady práce je možné prostřednictvím těchto stránek vyhledat i pracovní nabídky v jednotlivých okresech. [10]

6.2.3 Organizace pro „matky s dětmi“ v okrese Mladá Boleslav

- Mateřské centrum Sedmkráska – Mladá Boleslav
- Rodičovské centrum Kaštan – Bělá pod Bezdězem
- Rodinné centrum Kulíšek – Mladá Boleslav
- Mateřské centrum Ovečka – Mladá Boleslav
- Mateřské centrum Konvikt – Mladá Boleslav

Organizace Kulíšek, Ovečka a Konvikt jsou součástí Občanského sdružení Výr, které je jejich provozovatelem a je součástí *Sítě mateřských center o.s.* pro ČR. Sdružení je podporováno městem Mladá Boleslav a mnoha sponzory nejen z mladoboleslavského kraje. Jedním z významných sponzorů, kteří poskytují finanční podporu na činnostech mateřských center v ČR je společnost *Procter & Gamble*. [6] [7] [8] [9]

6.3 Funkce soukromých agentur v dané problematice

Na trhu práce dne působí již celá řada soukromých agentur, které se zabývají zprostředkováním práce, pomáhají uchazečům o zaměstnání při výběru vhodného zaměstnání, připravují uchazeče na pohovory atd.

Pracovní a personální agentura je v roli „poradce“ pro uchazeče v problematice hledání vhodného zaměstnání a všech aktivit s tím spojených.

6.3.1 Činnost agentur práce

Většina agentur má pobočky po celé České republice a působení v jednotlivých regionech jim umožňuje lépe poznat lokální specifika trhu práce. Při poskytování služeb spojují zájmy obou skupin svých zákazníků, uchazečů i zaměstnavatelů. Řeší potřeby svých klientů v oblasti řízení lidských zdrojů. [17]

Některé z firem (např. Adecco) jsou držitelem certifikátu ISO 9001 a také členem Asociace poskytovatelů personálních služeb, která byla založena v prosinci 2002.

Norma ISO 9001 vydaná v ČR jako ČSN EN ISO 9001:2001 řeší systém managementu kvality procesním přístupem. Uplatnění tohoto přístupu je základní nutností u všech organizací, které mají systém zaveden a následně certifikován. Mezi základní požadavky patří i neustálé zlepšování a spokojenost zákazníka. Pomůže organizaci identifikovat a uspořádat všechny činnosti v organizaci, stanovit jasné pravomoci a odpovědnosti za řízení těchto činností a k přispívá k celkovému zprůhlednění fungování organizace. [19]

Agentury zprostředkovávají vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Poskytují **poradenskou a informační činnost** v oblasti pracovních příležitostí. Specializují se buď na určité druhy práce nebo na všechny bez ohledu na druh zaměstnání.

Poradenská a informační činnost se soustřeďuje na poskytování užitečných rad při hledání zaměstnání, např.:

Jak správně sestavit **životopis**.

Jak má vypadat **průvodní dopis** při žádosti o místo.

Na co si dát pozor při podepisování **zaměstnanecké smlouvy**.

Jak dostat za svou práci řádně zapláceno (pracovní výkazy, **výplata**). A další.

Agentury také provádějí „screening osobností“, testování znalostí, schopností a dovedností uchazeče dle druhu pozice, o kterou se uchází. Jde převážně o administrativní (jazyky, PC znalosti, rychlost psaní na klávesnici, vkládání dat), výrobní (manuální zručnost, znalost elektrotechniky) a IT profese (znalost IT a telekomunikací).

Pracovní agentury zprostředkovávají, jak trvalé zaměstnání, tak i dočasná, krátkodobá zaměstnání a brigády. To představuje výhodu právě pro „matky s dětmi“, které se o krátkodobé či dočasné zaměstnání zajímají. [17]

6.3.2 Agentury práce v okrese MB

Agentur práce (personálních a pracovních agentur) je v mladoboleslavském regionu velký počet, stále přibývají a jejich činnost se neustále rozšiřuje. Zde jsou uvedeny jen některé agentury působící v okresním městě Mladá Boleslav. Úplný seznam všech agentur je součástí přílohy č. 6.

Vybrané agentury v Mladé Boleslavi:

- Adecco, s.r.o.,
- EUROX CZ, s.r.o.,
- NVJ, s.r.o.,
- A.V.I., s.r.o.,
- VALE, s.r.o.,
- První investiční mladoboleslavská, s.r.o.,
- DHD-PROVIDER, s.r.o.,
- MS-ATLAS CZ, s.r.o.

Další agentury byly zjištěny v následujících obcích:

- Benátky nad Jizerou,
- Dobruška,
- Klášter Hradiště nad Jizerou.
- Kněžmost,
- Kolomuty,
- Mnichovo Hradiště. [17]

7 Možná řešení nezaměstnanosti u vybrané skupiny

Kromě využívání činností mateřských center a agentur práce, které jsou zachyceny v předešlých kapitolách se jako dalším možným řešením jeví poskytnutí výhod od zaměstnavatele, jako jsou např. různé druhy pracovního poměru vymezené Zákoníkem práce.

7.1 Možnosti a výhody poskytované od zaměstnavatele – alternativní typy pracovní doby

Pokud se žena na mateřské dovolené nebo žena, která soustavně pečuje o své nezletilé děti rozhodne nastoupit do pracovního procesu, je zde určitě řada „pro“ i „proti“, ale také možné výhody, které si se zaměstnavatelem může dohodnout, popř. plynou ze zákona.

7.1.1 Zkrácený pracovní úvazek

7.1.1.1 Zákonný rámec

Aby bylo vůbec možné uvažovat o zavádění jiných než obvyklých typů pracovních úvazků, pak je samozřejmě nezbytné mít pro ně zákonnou oporu. V tomto případě tomu tak je zadostiučiněno formou § 80 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

Tuto možnost lze využít např. v případě, že to vyžadují zdravotní či jiné závažné důvody na straně zaměstnance. Pod těmito vážnými důvody na straně zaměstnance není jistě těžké představit si např. u zaměstnankyň potřebu skloubit péči o děti s pracovní realizací či u studujících přípravu na budoucí povolání. Při tom není možné zapomínat, že zákon mluví o dohodě mezi stranami a je tudíž nezbytné předpokládat i zájem zaměstnavatele na uzavření takové smlouvy.

Zákoník práce ovšem zná i povinnost zaměstnavatele zkrátit ženě pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné ženě pracovní dobu (nebo o také provést jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby) jestliže tato o ní požádá a jestliže mu to dovolují jeho provozní podmínky. Výše uvedené upravuje § 241 zákoníku. Jedná se ovšem o zákonný požadavek, který nevyžaduje výhodnost pro obě strany a z toho důvodu je možné vždy čekat, že

takovému kroku se zaměstnavatel, pro kterého taková úprava pracovní doby pro zaměstnance, bude bránit a v širších souvislostech je možné se domnívat, že se bude bránit i zaměstnávání žen, u kterých bude existovat určité riziko takového požadavku. [11]

7.1.1.2 Výhody zkráceného pracovního poměru

Není asi sporu o tom, že adresátem takovéto úpravy budeme hledat především v řadách žen, které mají menší děti a rády by při zaměstnání stíhaly i trávit více času s nimi. Je vcelku jedno, zda je k touze po tom být zaměstnána alespoň na kratší dobu vedou osobní důvody ve smyslu touhy po pracovní seberealizaci nebo důvody finanční, kdy rodičovský příspěvek ve stávající výši a podobě jim nezajišťuje potřebné. Důležité je, že takové ženy (úvodem jen stručná poznámka, že v České republice, stejně jako i v jiných zemích EU, jsou to přece jen převážně ony, kdo využívá možnosti zůstat s dětmi doma) o práci stojí a že velmi vítají možnost mít upravenou pracovní dobu i za cenu mnohem menšího výdělku. Pro obě skupiny důvodů je takový úvazek výhodou - pro ty, co jej volí z osobních důvodů je zde jistě dobrý pocit z toho, že nejsou úplně "out" ze svého oboru. Dalo by se říct, že čím specializovanější a intelektuálně náročnější práce je, tím je důležitější získávat průběžně aktuální informace a dále pracovat na svém vzdělávání. Na druhou stranu, nemusí to být podmínkou - jisté je, že touha po tom pracovat se neobjevuje jen u takových skupin, ale může představovat čistou snahu o samostatnost a kontakt i s jinými lidmi. V případě finančních důvodů je motivace ještě zřejmější - málokterý pracovní úvazek bude pro zaměstnankyni nevýhodnější než již zmíněný symbolický rodičovský příspěvek. Je důležité na tomto místě podotknout, že již zde není zákonné omezení pro přivydělávání si v rámci rodičovské dovolené, a tak je myslitelné i zachování rodičovského příspěvku. Shrnutím je možné říct, že zkrácená pracovní doba přináší zaměstnankyni výhody ve smyslu možnosti seberealizace skrze práci, udržení si již předtím získané pracovní pozice a dovedností a důvody finanční. [11]

7.1.1.3 Nevýhody zkráceného pracovního poměru

Hlavními nevýhodami jsou zřejmě možná nelibost ze strany rodiny, kdy žena, jež doposud byla vždy k dispozici, po určitou část dne se věnuje i něčemu jinému než jen rodině. Zda je taková situace na újmu či naopak výhodou, je ovšem věc individuálního zvážení, které zde nepřísluší hodnotit. Jinou věcí je, že obětaví zaměstnanci se často mohou dostat do pastí dokončování práce, kdy z původně nastaveného kratšího pracovního poměru se svojí zásluhou ("dodělám již jen poslední věc, a pak půjdu") dostávají do situace, kdy pracovní poměr se již

délkou nebezpečně podobá klasickému pracovnímu poměru. Ovšem za podstatně horších finančních podmínek a na úkor důvodu, které zaměstnance na prvním místě vedly k volbě takového pracovního poměru. [11]

7.1.2 Pružná pracovní doba

7.1.2.1 Zákonný rámec

Jakouši další variantou alternativního pracovního úvazku je i pružná pracovní doba. Tato je v zákoníku práce upravena o něco podrobněji v §85, kdy zjednodušeně řečeno smluvní strany volí možnost pro zaměstnance zvolit si sám začátek a případně i konec pracovní doby samozřejmě v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (např. povinnost být na pracovním místě ve vymezenou dobu dne, mezi 11:00 a 15:00). Jedná se o tzv. základní pracovní dobu. Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin. Práce přesčas a pracovní překážky při takového pracovní době jsou upraveny podrobněji zákonem. [11]

7.1.2.2 Výhody pružné pracovní doby

Pružná pracovní doba skýtá pro zaměstnance výhody zejména v oblasti možností skloubit svůj osobní život a povinnosti z něj plynoucích se životem pracovním a umožňuje zároveň zachovat klasický rozsah pracovní činnosti (tj. 40 hodin týdně) a s ním spojené finanční výhody. Jako výhodná se tato pracovní doba jeví zejména za podmínky, že v osobním životě zaměstnance navazuje na nepružnou pracovní dobu jiných zařízení (zejména pak např. předškolních zařízení), ale například i možnosti dopravení se do místa práce a podobně. [11]

7.1.2.3 Nevýhody pružné pracovní doby

To, co se za určitých podmínek může jevit jako výhoda, se za situace, že se změní podmínky, které zaměstnance vedly k tomu, aby volil či vítal pružnou pracovní dobu, se stává nevýhodou. Pružná pracovní doba již nemusí zdaleka odpovídat nově vzniklým podmínkám. [11]

7.2 Vlastní návrh řešení

Dle údajů, které jsou zpracovány v předchozích kapitolách, pro vybranou skupinu, je třeba, při výběru vhodného řešení, brát v úvahu následující aspekty:

Ženy s dětmi, které jsou na mateřské dovolené nebo dlouhodobě v domácnosti se potřebují průběžně vzdělávat, aby za dobu, kdy jsou bez zaměstnání neztratily svou kvalifikaci. Zde se však objevuje problém, protože tato skupina „potenciálních“ nezaměstnaných, nemůže navštěvovat různé rekvalifikační kurzy, a to buď z *hlediska finančního*:

- rekvalifikační či jazykové kurzy jsou finančně náročné a žena na mateřské dovolené si je většinou nemůže dovolit: ať už je finančně závislá na partnerovi nebo na sociálních dávkách od státu.

Nebo z *hlediska časového*:

- pokud žena pečující o malé dítě nemá v blízkém okolí svého bydliště žádnou možnost, kdo by jí dítě v případě potřeby pohlídal, nemůže se pravidelně věnovat svému vzdělávání a navštěvovat kurzy. Problém s zajištěním hlídání dětí představuje pro ženy na MD asi největší překážku. Vzdělávací kurzy či poradenské programy, které jsou na trhu běžně k dispozici obvykle hlídání dětí nezajišťují a služby spojené s hlídáním dětí (specializovaná zařízení či chůvy na hlídání) jsou drahé.

Jedním z možných řešení a jako jednoznačně prospěšné pro pozdější návrat na trh práce se jeví možnost udržet si během mateřské dovolené kontakt s pracovištěm a snaha o zachování si své kvalifikace. Kontakt s prací může probíhat ve formě konzultací, školení nebo prostřednictvím zkráceného pracovního úvazku, práce na dohodu nebo i „práce z domova“. Zejména osoby s vysokoškolským vzděláním by měly udržovat kontakty, neboť jejich znalosti rychle zastarávají a je pro ně nezbytné celoživotní vzdělávání. Problémem zde může být časová náročnost (pro osobu na MD) a také to, zda by jí zaměstnavatel zapojení do práce umožnil. Zaměstnavatel se může ze strany zaměstnankyně obávat nespolehlivosti (dodržování termínů, atd.), změněných preferencí a kvality práce.

Nejjednodušším způsobem jak si udržet kvalifikaci na určité úrovni, může být také považováno čtení odborné literatury nebo e-learningové možnosti vzdělávání, ale i to samozřejmě vyžaduje čas, kterého nemá žena na MD dostatek.

Vhodnou cestou jak sladit potřebu vzdělávání na jedné straně a sociální aspekty (finanční a časové hledisko) se pro vybranou skupinu jeví využívání služeb mateřských center. Dobrým krokem do budoucna by tedy mělo být rozšiřování působnosti center a jejich podpora státními orgány. Přínosem by také mohlo být, aby mateřská centra spolupracovala s úřadem práce a společně se podílely na podpoře „ohrožených“ skupin nezaměstnaných.

Jak vyplývá z informací obsažených v předešlých kapitolách řešení pro vybranou skupinu je třeba hledat především mezi nestátními (soukromými) organizacemi, neboť státní organizace, resp. úřad práce, se nemůže této problematice intenzivněji věnovat.

Úřad práce v Mladé Boleslavi např. nedostává dotace na programy a projekty, v takové výši, jak by bylo potřeba, a má stále méně finančních prostředků, protože se tato oblast vyznačuje nízkou mírou nezaměstnanosti, Mladá Boleslav má po Praze druhou nejnižší míru nezaměstnanosti v republice (cca 2,35 %), a potřebné dotace od státu dostávají zejména problémové lokality. ÚP tedy nemůže vytvářet programy a pomáhat problémovým skupinám (handicapovaným, matkám s dětmi atd.). Programy vytváří pouze za spolupráce a finanční podpory EU.

Také kritéria pro poskytování rekvalifikačních kurzů by se měla změnit. ÚP neposkytuje rekvalifikační kurzy např. na účetnictví, pokud uchazeč o rekvalifikační kurz již dříve absolvoval školu ekonomického směru a má odpovídající vzdělání zahrnující oblast účetnictví. Měla by existovat možnost poskytnout kurzy i osobám se stejným druhem dosaženého vzdělání jako je zaměření kurzu, neboť se problematika daných oborů neustále vyvíjí a je potřeba si odborné znalosti průběžně obnovovat.

Případnou možnost spolupráce s úřadem práce by mohly také využít agentury práce, jejichž činnost je důležitá. Pro „problémovou“ skupinu by to znamenalo:

- rozšíření odborné pomoci při hledání zaměstnání a následném nástupu do práce,
- lepší informovanost o trhu práce,
- přehled o nabízených zaměstnáních a jejich požadavcích včetně specifík jednotlivých nabídek.

Role státu v této problematice by mohla být představována finanční podporou a motivací zaměstnavatelů, aby vytvářeli podmínky pro „problémové“ skupiny uchazečů a chtěli je

zaměstnávat (zkrácené pracovní úvazky, práce „z domova“, atd.), poskytovat dotace, zahrnout je do projektů.

7.2.1 Návrat na pracovní trh po mateřské / rodičovské dovolené

Pro osoby, které byly delší dobu mimo pracovní „koloběh“ jsou pro úspěšný návrat na trh práce důležité následující podmínky:

- možnost vrátit se po ukončení MD na své původní pracovní místo,
- uvědomit si, kam chtějí směřovat, jaké jsou jejich životní a pracovní priority,
- zjistit, jaké jsou jejich mezery ve vzdělání, které by měly doplnit,
- předem si promyslet, jak zorganizují péči o dítě (hlídání v době, kdy budou v práci, popř. když bude dítě nemocné atd.),
- informovat se o dění na trhu práce, jaká pracovní místa se nabízejí,
- vzdělávat se, udržovat své znalosti a dovednosti,
- udržovat kontakt se zaměstnavatelem a kolegy,
- pokud je to možné pracovat během mateřské dovolené,
- aktivně hledat pracovní místo, vhodná jsou např. místa, kde je možnost počátečního zaučení, školení atd.

Závěr

Cílem mé diplomové práce byla analýza nezaměstnanosti v okrese Mladá Boleslav a zaměření na vybranou problémovou skupinu nezaměstnaných. Úvodní část práce obsahuje charakteristiku trhu práce a nezaměstnanosti obecně za celou Českou republiku. Jak vyplynulo ze statistických údajů, *které jsou uvedeny v kapitole 2.2 (str. 23 – 24)*, situace na trhu práce je oproti předešlým rokům příznivá. Nezaměstnanost v ČR (k únoru r. 2008) poklesla na 5,9 % a počet volných pracovních míst rekordně stoupl. V meziročním srovnání je míra nezaměstnanosti nižší o 1,7 %. Počet volných pracovních míst se zvýšil především v důsledku příznivého vývoje ekonomiky a příchodu nových investorů.

Trh práce a nezaměstnanost z pohledu regionálního se liší podle jednotlivých oblastí, *jejichž situace je podrobně zpracována v kapitole 2.3.1 (str. 26 – 28)*. V okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti, jako jsou Ústecký a Moravskoslezský kraj, je nevyhovující skladba nezaměstnaných podle kvalifikace. Zde ani příznivý vývoj ekonomiky zatím nepřispívá k výraznému zlepšení situace na trhu práce.

Vybraný region Mladá Boleslav patří k regionům s nejnižší nezaměstnaností (*kapitola 3.2 a 3.3*). Mladá Boleslav má po Praze 2. nejnižší míru nezaměstnanosti v republice (cca 2,35 %). Tato skutečnost je dána především působením firmy ŠKODA AUTO a.s., která vytváří pracovní příležitosti pro celý region (téměř 40 % všech pracovních míst v regionu) a ostatních firem, které se Škodou spolupracují. Rozvíjí se zde velké množství logistických firem. Ačkoli je situace v této oblasti velmi dobrá, i zde je řada nezaměstnaných, kterým se nedaří najít vhodné pracovní místo. Většinou se jedná o občany s určitým omezením (zdravotním, psychickým, věkovým, intelektu, rodinným, sociálním apod.).

Trh práce si v současné době žádá vysokou odbornou kvalifikaci, vyšší stupeň vzdělání, odbornou praxi a schopnost přizpůsobit se dynamickým pracovním podmínkám. Uchazeči, kteří chtějí pracovat, ale nejsou schopni z nějakého důvodu tyto podmínky splnit (jako např. mladí do 25 let, uchazeči nad 50 let, osoby se zdravotním postižením, matky s malými dětmi, uchazeči bez vzdělání a sociálně těžko „umístitelné“ osoby) mají problém získat vhodnou práci (*kapitola 3.4 – 3.5*). Těmto problematickým skupinám je nutné věnovat zvýšenou péči a to buď ze strany státu, prostřednictvím úřadu práce nebo jiných nestátních organizací.

Úřad práce, *jehož činnost je uvedena v kapitole 4*, pomáhá problémovým skupinám v rámci „aktivní politiky zaměstnanosti“, která zahrnuje vytváření společensky účelných pracovních

míst, veřejně prospěšné práce, vytváření pracovních míst pro občany se ZP a zprostředkování rekvalifikací. Nebo podílením se na projektech a programech Evropské unie. Pro vybranou skupinu „matky s dětmi“ je z činnosti úřadu práce podstatná možnost rekvalifikace a projekty a programy EU, které jsou cílené pro tuto skupinu. Úřad práce je však závislý na státních finančních prostředcích a dle jejich výše přizpůsobuje rozsah své činnosti.

Jak již bylo řečeno (v kapitole 7.4 *Vlastní návrh řešení*) podporu a pomoc při hledání zaměstnání by „matky s dětmi“ měly hledat spíše mezi nestátními (soukromými) organizacemi (např. agentury práce), popř. využíváním služeb mateřských center, která jsou pro ně vzhledem k jejich situaci nejvhodnější.

Určitým řešením a přínosem by mohla být spolupráce těchto již zmiňovaných institucí. Úřad práce by měl spolupracovat s ostatními organizacemi, resp. s agenturami práce a mateřskými centry, a to hlavně pro to, aby si navzájem poskytovaly potřebné informace a zvýšily tak svou účinnost a efektivitu v této problematice.

Seznam použité literatury

- [1] Mach, M. Makroekonomie II. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 80-86175-18-9
- [2] Interní materiály Úřadu práce v Mladé Boleslavi a analýzy od konzultanta p. Kiše
- [3] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 10.3.2008]. Dostupné z:
<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5197/10032008b.pdf>>
- [4] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 12.3.2008]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest>
- [5] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 12.3.2008]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf>
- [6] Mateřské centrum Sedmíkraska [online]. [cit. 22.3.2008]. Dostupné z:
<<http://sedmikraska.mb-net.cz/view.php?cislocclanku=2006053101>>
- [7] Tištěné materiály poskytnuté pracovníci rodičovského centra Kaštan Bělá p.B.
- [8] Rodinné centrum Kulíšek [online]. [cit. 24.3.2008]. Dostupné z:
<<http://www.sweb.cz/rckulisek/index.htm>>
- [9] Občanské sdružení Dotyk Mladá Boleslav [online]. [cit. 29.3.2008]. Dostupné z:
<<http://dotyk.mb-net.cz/ovecka.html>>
- [10] Mateřská centra [online]. [cit. 20.12.2007]. Dostupné z: <<http://www.materska-centra.cz/kampane-a-projekty/spolecnost-pratelska-rodine/>>
- [11] Jak na IT? [online]. [cit. 20.2.2007]. Dostupné
z: <http://www.jaknait.cz/informacni_komunikacni_technologie.php?postojzamestnavatel_u=true>
- [12] Samuelson, P. A., Nordhaus, W.D. Ekonomie. Praha: Svoboda, 1992. ISBN 80-205-0192
- [13] Macáková, L. a kolektiv. Mikroekonomie. Slaný: Melandrium, 1999. ISBN 80-86175-41-3.
- [14] Pissarides, Ch. A. Equilibrium unemployment theory. 2. ed. Cambridge MA: MIT Prss, 2000. ISBN 978-0-262-16187-9.
- [15] Kaufman, B. E., Hotchkiss, J.L. The Economics of Labour Market, 5.ed. Harcourt: Dryden Press, 2000.
- [16] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 10.4.2008]. Dostupné z:
<<http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>>
- [17] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 10.4.2008]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/>

- [18] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 10.4.2008]. Dostupné z:
<<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>
- [19] Český normalizační institut [online]. [cit. 10.4.2008]. Dostupné z:
<http://www.cni.cz/NP/NotesPortalCNI.nsf/key/technicka_normalizace~informace_o_normach~normy_serie_iso_9001_a_jejich_aplikace?Open>

Seznam tabulek, obrázků a grafů

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v krajích ČR
k 30.6.2006 a 2007

Tabulka č. 2: Okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti k 30.6. 2007

Tabulka č. 3: Zaměstnanost podle činnosti (u zaměstnavatelů se sídlem v regionu MB
a s více jak 25 zaměstnanci)

Tabulka č. 4: Zaměstnavatelé dle mikroregionů (s více jak 25 zaměstnanci) k 30.6.2007

Tabulka č. 5: Zaměstnavatelé podle právní formy

Tabulka č. 6: Volná místa v regionu MB v roce 2007

Tabulka č. 7: Kvalifikační struktura volných pracovních míst v roce 2007

Tabulka č. 8: Míra nezaměstnanosti v regionu MB v roce 2007

Tabulka č. 9: Výdaje na politiku zaměstnanosti v roce 2007

Tabulka č. 10: Podíl vynaložených finančních prostředků podle nástrojů APZ

Tabulka č. 11: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání v 1. polovině 2007

Tabulka č. 12: Počet účastníků rekvalifikačních kurzů ESF v roce 2007

Obrázek č. 1: Rozdíly mezi jednotlivými druhy nezaměstnanosti

Obrázek č. 2: Rozdělení regionu Mladá Boleslav na mikroregiony

Obrázek č. 3: Logo Sítě mateřských center

Obrázek č. 4: Logo Evropského sociálního fondu

Graf č. 1: Počet evidovaných uchazečů v roce 2007

Seznam příloh

Příloha č. 1: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných míst v mikroregionech okresu Mladá Boleslav (k 30.6.2007)

Příloha č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Mladá Boleslav v roce 2007

Příloha č. 3: Jak na ICT? - Vzdělávací semináře (popis kurzů)

Příloha č. 4: Nezaměstnanost v obcích v okrese Mladá Boleslav k 30.6.2007

Příloha č. 5: Zaměstnanost u vybraných nejvýznamnějších zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb (nárůst/úbytek)

Příloha č. 6: Seznam pracovních agentur v okrese Mladá Boleslav

